

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - FAFICH
Programa de Pós-graduação em Sociologia

ARTHUR ARANTES SOUZA

**A EXPERIÊNCIA DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE
TRABALHO DO CINEMA BRASILEIRO**

Belo Horizonte

2023

ARTHUR ARANTES SOUZA

**A EXPERIÊNCIA DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE
TRABALHO DO CINEMA BRASILEIRO**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Santiago Dias
Júnior

Coorientadora: Prof^a Dr. Ana Lúcia Modesto

Belo Horizonte

2023

301 S729e 2023	<p>Souza, Arthur Arantes.</p> <p>A experiência de pessoas negras no mercado de trabalho do cinema brasileiro [manuscrito] / Arthur Arantes Souza. - 2023.</p> <p>218 f.</p> <p>Orientador: Cláudio Santiago Dias Júnior. Coorientadora: Ana Lúcia Modesto.</p> <p>Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.</p> <p>Inclui bibliografia.</p> <p>1.Sociologia – Teses. 2.Racismo – Teses. 3.Diretores e produtores de cinema – Teses. 4.Cinema brasileiro – Aspectos sociais - Teses. I. Dias Júnior, Cláudio Santiago.. II. Modesto, Ana Lúcia. III. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. IV. Título.</p>
----------------------	--

Ficha catalográfica elaborada por Vilma Carvalho de Souza - Bibliotecária - CRB-6/1390



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ATA DE DEFESA DE TESE

Aos 29 (vinte e nove) dias do mês de junho de 2023 (dois mil e vinte e três), reuniu-se a Banca Examinadora de Defesa de Tese de Doutorado do discente **Arthur Arantes Souza**, intitulada: "**A EXPERIÊNCIA DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO DO CINEMA BRASILEIRO**". A banca foi composta pelos (as) professores (as) doutores (as): **Cláudio Santiago Dias Júnior** (Orientador - DSO/UFMG), **Ana Lúcia Modesto** (Co-orientadora - DSO/UFMG), **Andréa Branco Simão** (UFMG), **Cristiano dos Santos Rodrigues** (UFMG), **Eliska Altmann de Carvalho** (UFRJ) e **Luciano Rodrigues Costa** (UFV). Procedeu-se a arguição, finda a qual os membros da Banca Examinadora reuniram-se para deliberar, decidindo por unanimidade pela:

Aprovação da Defesa (x)

Reprovação da Defesa()

Belo Horizonte, 29 de junho de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Cristiano dos Santos Rodrigues**, **Coordenador(a) de curso**, em 29/06/2023, às 18:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Claudio Santiago Dias Junior**, **Professor do Magistério Superior**, em 30/06/2023, às 10:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Andrea Branco Simao**, **Assistente Social**, em 30/06/2023, às 10:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Eliska Altmann de Carvalho**, **Usuário Externo**, em 01/07/2023, às 10:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Luciano Rodrigues Costa**, **Usuário Externo**, em 10/07/2023, às 14:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2375676** e o código CRC **8BE193BA**.

Referência: Processo nº 23072/235557/2023-16

SEI nº 2375676

AGRADECIMENTOS

A realização desta pesquisa não teria sido possível sem o apoio de uma grande rede de pessoas e instituições. Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Minas Gerais, e a todos os professores e funcionários. Agradeço também à CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) pelo suporte financeiro.

Agradeço aos meus orientadores, professora Ana Lúcia Modesto e professor Cláudio Santiago pelo suporte, paciência e colaboração durante todos esses anos. Sem a contribuição de vocês, a confiança e a autonomia que me deram não seria possível obter nenhum resultado.

Aos meus pais, Sandra Mara Arantes Souza e Admilson de Souza, e ao meu irmão André Arantes Souza, por estarem sempre presentes durante toda a minha vida e por oferecerem nada menos do que apoio incondicional. Estendo o agradecimento a toda a minha família e às minhas tias Astride de Souza e Maria Francisca de Souza Lopes.

Escrever esta tese teria sido muito mais difícil sem a rede de suporte, colaboração e reclamação estabelecida com amigos e colegas doutorandos e mestrandos dos diversos programas de pós-graduação da UFMG. As leituras, os cafés e as tabelinhas foram essenciais. Em especial, agradeço a Lucas Caetano, Bernado Praxedes e Maria Carolina Mendonça que foram aqueles cujo tempo eu mais me apropriei durante esses anos.

Ao Thuan Mozart, amigo que me abriu as portas do campo, um grande obrigado. Sem ele não teria recebido o impulso inicial que tornou a investigação possível.

Agradeço às professoras Eliska Altmann e Andrea Simão e aos professores Cristiano Rodrigues e Luciano Rodrigues Costa por aceitarem o convite para participarem da banca de defesa. Agradeço também à professora Yumi Garcia dos Santos e ao professor Guilherme Marcondes pelas ricas contribuições no exame de qualificação.

Agradeço aos meus inúmeros amigos e amigas que me ouviram pacientemente e que ajudaram a tornar meu caminho menos acidentado. Sou grato por dividir minha vida com todos vocês. Cito alguns nomes e peço perdão àqueles que ficaram de fora, pois escrevo esses agradecimentos no estourar do relógio: Lory Davis, Laura Lobato, Francis Lopes, Marcos Ferrel, Ana Carolina Kawasaki, Guilherme Oliva, Márcio Oliveira, Lukas Damian, Rachel Dornelas, Selma Singulano, Luisa Vilela, Carol Júlia, Brunno Alexey, Arthur Lobato, Arthur Fontgaland, Pedro Alves, Mariane Silva Reghim e todas as pessoas maravilhosas que estão na minha vida.

Um agradecimento muito especial aos interlocutores que gentilmente concederam entrevistas para a tese. Conhecer a história de vocês foi um privilégio e me abriu os olhos para a quantidade de luta e trabalho que são necessários para seguir em uma carreira tão difícil, sobretudo lutando contra o racismo no Brasil.

Agradeço à minha namorada e companheira Millena Pacheco, que está comigo nos altos e nos baixos, que aguenta meu humor duvidoso e que por mim suporta filmes do Jean-Claude Van Damme. Você me dá forças que eu nem imaginava ter.

RESUMO

Esta tese busca analisar a experiência de diretores e diretoras negras do cinema brasileiro. Para isso, entrevistamos 17 profissionais em estágios diferentes da carreira a fim de desvelar o que elas vivenciam nesse mercado de trabalho. O recorte racial foi escolhido devido a evidências históricas e estatísticas de que a direção cinematográfica no Brasil é hegemonicamente branca. Assim, compreender a trajetória de atores inseridos no mercado nos possibilita entender como a dinâmica das relações raciais no país influenciam um setor de grande importância artística. Buscamos, portanto, investigar como esses diretores e diretoras se inseriram no mercado de trabalho, como se qualificaram, como fazem para conseguir emprego e também como atingem estabilidade econômica. Descobriu-se que o capital social e capital cultural são os dois recursos sociais mais importantes para que profissionais negros tenham sucesso econômico na carreira no mercado de trabalho cinematográfico.

Palavras-chave: Cinema Negro; Racismo; Diretores Negros; Cinema Brasileiro; Arte com trabalho.

ABSTRACT

This thesis aims to analyze the experience of Black directors in Brazilian cinema. To do so, we interviewed 17 professionals at different stages of their careers in order to unveil their experiences in this labor market. The racial focus was chosen due to historical and statistical evidence that filmmaking in Brazil is predominantly white. Therefore, understanding the trajectory of actors integrated into the market enables us to comprehend how the dynamics of racial relations in the country influence a sector of great artistic importance. Hence, we seek to investigate how these directors entered the labor market, how qualified they were, how they manage to get jobs, and also how they achieve economic stability. We discovered that social capital and cultural capital are the two most important social resources for Black professionals to achieve economic success in the filmmaking career.

Keywords: Black Cinema; Racism; Black Directors; Brazilian Cinema; Art and Labor.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – A arte como sociedade	31
Figura 2 – Nova representação da arte como sociedade	36
Figura 3 – Esquema típico de integração vertical no cinema	38
Figura 4 – Esquema típico de desintegração vertical no cinema, televisão e publicidade	42
Figura 5 – Momento de entrada	111
Figura 6 – Gira de Projetos	167
Figura 7 - Festival Internacional do Audiovisual Negro do Brasil 2021.....	167
Figura 8 – Festiva Internacional do Audiovisual Negro do Brasil 2022	168
Figura 9 – APAN	170
Figura 10 – Posições de classe e volume de capital	178
Figura 11 – Diagrama de Venn	183

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 – Caracterização da amostra	90
Quadro 2 – <i>Crosstabulation</i> de ausência/presença do resultado contra ausência/presença de uma condição causal	98
Quadro 3 – Classe social	179
Tabela 1 – Dados dicotômicos	181
Tabela 2 – Tabela Verdade	182
Tabela 3 – Leitura do Diagrama de Venn	185
Tabela 4 – Solução conservadora	186
Tabela 5 – Solução Parcimoniosa	188

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANCINE – Agência Nacional do Cinema

APAN – Associação de Profissionais do Audiovisual Negro

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

FLUP – Festa Literária das Periferias

FSA – Fundo Setorial do Audiovisual

MEI – Microempreendedor Individual

ONG – Organização não governamental

PJ – Pessoa Jurídica

QCA – *Qualitative Comparative Analysis* (Análise Qualitativa Comparada)

OBP – Organização baseada em projeto

SEPIR – Secretaria de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E REVISÃO DE PESQUISAS EMPÍRICAS E HISTÓRICAS	18
1.1. ARTE, CINEMA E TRABALHO	18
1.1.1 A ARTE COMO SOCIEDADE	20
1.1.2 OS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO CINEMATOGRAFICA	37
1.1.3 TRABALHADORES: POSSIBILIDADES E ESTRATÉGIAS	52
1.2. RACISMO E SEUS EFEITOS NA SOCIEDADE E NO CINEMA NO BRASILEIRO.....	58
1.2.1 O CONCEITO DE RACISMO.....	58
1.2.2 O RACISMO NA SOCIEDADE BRASILEIRA	63
1.2.3 A BREVE HISTÓRIA DO NEGRO NO CINEMA BRASILEIRO	67
CAPÍTULO 2 DADOS E METODOLOGIA	81
2.1 SUJEITOS DE PESQUISA.....	82
2.2 AMOSTRAGEM.....	85
2.3 A ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COMO TÉCNICA DE CONSTRUÇÃO DOS DADOS.....	87
2.4 RESPONDENDO À PRIMEIRA PERGUNTA: A ANÁLISE DE CONTEÚDO	91
2.5 RESPONDENDO À SEGUNDA PERGUNTA: HIPÓTESES E QCA.....	94
2.5.1 HIPÓTESES	94
2.5.2 <i>QUALITATIVE COMPARATIVE ANALYSIS</i> – QCA.....	97
CAPÍTULO 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	101
3.1 A EXPERIÊNCIA DE PROFISSIONAIS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO DO CINEMA.....	101
3.1.1 DESCOBERTA DA VOCAÇÃO: DISPOSIÇÃO PARA APLICAR CAPITAIS	103
3.1.2 COMEÇO DA CARREIRA.....	107
3.1.3 SE ESTABELECENDO NO MEIO	130
3.1.4 TIPOS IDEAIS DE CARREIRAS NEGRAS	170
3.2 <i>QUALITATIVE COMPARATIVE ANALYSIS</i> (QCA) – RESULTADOS E DISCUSSÃO	176
3.2.1 CONDIÇÕES CAUSAIS.....	176
3.2.2 RESULTADOS DOS TESTES DE QCA	180
3.2.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	189
CONSIDERAÇÕES FINAIS	196
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	205
ANEXO 1 ROTEIRO DE ENTREVISTA	217

INTRODUÇÃO

No ano de 1965, David Neves, um importante crítico brasileiro, foi a Gênova, na Itália, defender que o Cinema Novo - movimento cinematográfico de vanguarda brasileiro composto por jovens brancos -, era o legítimo representante do cinema negro do país. É que, segundo ele, o negro era uma constante enquanto assunto, mas que se desconhecia, até aquele momento, um autor negro.

Naquela altura, o cinema brasileiro tinha ultrapassado sua metade de século de existência e *O pagador de promessas* (Anselmo Duarte, 1962) já havia ganhado a Palma de Ouro em Cannes. Para além disso, os referidos cineastas do Cinema Novo, como Glauber Rocha, estavam fazendo fama internacional, aproveitando a onda dos novos cinemas pelo mundo afora. Nada disso era anormal. Estranho era o diagnóstico de Neves sobre não haver autores negros no cinema do país mais negro do mundo fora da África.

Mais tarde, Rodrigues (2001) mostrou que Neves estava errado. Houve, antes de 1965, autores negros de cinema no Brasil. Talvez não para o critério de autoria cinemanovista originalmente importado da *Cahiers du Cinéma*, mas ainda assim. Apesar de “desmentir” o crítico, a novidade não era tão animadora. Cajado Filho inventou a chanchada e dirigiu cinco longas-metragens antes da afamada palestra. Além dele, Haroldo Costa também deixou uma marca na cinematografia nacional. Depois deles, hiatos e mais alguns poucos diretores negros, e apenas uma diretora, entraram para o registro histórico até recentemente (Rodrigues, 2001, Carvalho, 2005, Stam, 2008).

O diagnóstico é inequívoco: historicamente, os negros foram excluídos da posição mais valorizada artisticamente nos bastidores do cinema, a direção. Pesquisas recentes, como a de Cândido *et al* (2016), mostram que tudo permanece mais ou menos igual, pelo menos no cinema comercial: poucos filmes de maior bilheteria nas décadas de 2000 e primeira metade da de 2010 (3,1%) foram dirigidos por diretores negros (e nenhum dirigido por uma mulher negra).

Há duas implicações neste diagnóstico. A primeira é que um importante meio de comunicação, responsável por criar representações sociais, privilegiou

as histórias de um grupo social específico. A segunda é que pessoas negras tiveram dificuldade de acesso a uma ocupação valorizada e de prestígio. Esta última é a que este trabalho busca explorar e, por isso, a pesquisa está em uma área de tríplice fronteira: sociologia da arte, do trabalho e dos estudos étnico-raciais.

A sociologia da arte e do trabalho se encontram em diversos momentos. Estudos clássicos dos estudos sobre arte, como os de Bourdieu (1996) e de Becker (2010) não negligenciam que artistas são trabalhadores, mas esse não é o centro de suas análises. Pierre-Michel Menger (1999, 2001, 2005, 2006, 2014), por outro lado, explora em profundidade as especificidades do trabalho artístico e a contribuição deste autor será vista ao longo desta tese. Segundo Menger, são atividades instáveis com grande variação de renda, e que demandam, em muitos casos, uma fonte exterior, seja através de outro trabalho, do apoio familiar ou de um patrono; as oportunidades de trabalho são acessadas através da rede de contatos e da recorrência de laços, e o treinamento formal em escolas e universidades não se converte facilmente em retornos financeiros. Diversos desses aspectos serão investigados pela pesquisa.

Quanto aos estudos étnico-raciais, a literatura mostra que o Brasil é um país construído sobre a desigualdade racial, sendo o racismo uma estrutura que beneficia os brancos em diversas dimensões sociais, como no trabalho e nas artes (Hasenbalg, 2005). A desigualdade racial se estende ao cinema brasileiro. Alguns trabalhos, como de Monteiro (2017) e Cruz (2019) são, ao mesmo tempo, preocupantes e otimistas. Ambos afirmam que as produções de homens e mulheres negras habitam um espaço pouco visível e eles têm dificuldade de acessar recursos econômicos e as instâncias de consagração. Contudo, são otimistas porque mostram que a produção negra não abre mão da busca por esses espaços. Ela não apenas existe, como cria suas próprias possibilidades.

Esta pesquisa parte, portanto, do reconhecimento de que há pessoas negras produzindo cinema. Com isso, colocamos a seguinte pergunta: qual é a experiência de pessoas negras no cinema e como suas carreiras se desenvolvem? O objetivo é explicar o que eles vivenciam no setor cinematográfico e como utilizam seus recursos para navegar nesse espaço social que, como vimos, não os recebe de braços abertos. Não é, portanto, um

estudo comparativo entre trajetórias de pessoas brancas e negras. Que há desigualdades não resta dúvidas. A bibliografia explora o tema em profundidade, como mostra a revisão bibliográfica. Existem, contudo, diferenças e divergências nas próprias trajetórias dos diretores e diretoras aqui estudadas e optou-se por enfatizar tais ramificações.

Da primeira pergunta, derivou-se uma segunda: quais os atributos sociais afetam as possibilidades de profissionais negros de atingirem a autonomia financeira por meio do trabalho no cinema? Fomos motivados a criar esta pergunta adicional devido aos estudos de Menger (1999, 2001, 2005, 2006, 2014) e Becker (2008) que tratam das dificuldades econômicas nas ocupações artísticas. O objetivo é mostrar quais recursos sociais são necessários para que pessoas negras possam viver do cinema como atividade principal.

Para responder às perguntas, definimos quais seriam os profissionais estudados. Escolhemos diretores e diretoras. Foram três os motivos para isso: 1) é o cargo artístico mais valorizado do cinema; 2) é de quem tratam a maior parte das pesquisas com o tema raça e cinema no Brasil; 3) a alta visibilidade da ocupação facilita o acesso aos profissionais que atuam nela. A pesquisa se inicia com uma fase preparatória, uma espécie de “pré-campo”, na qual encontramos 250 diretores e diretoras negras que lançaram pelo menos um curta-metragem em festivais, mostras ou no circuito comercial desde 2010.

A partir daí, definiu-se que o método de coleta dos dados seria a entrevista semiestruturada, por permitir o aprofundamento em diversas questões relacionadas ao objeto de estudo, além de possibilitar correções no decurso do campo. Após a definição do método, partimos para a amostragem. O processo de seleção para composição da amostra seguiu o princípio da amostragem teórica, em que os sujeitos devem acrescentar à investigação de acordo com os objetivos pré-estabelecidos da pesquisa (Flick, 2004).

Levando em consideração os objetivos da pesquisa e a técnica de amostragem, atingimos o ponto de saturação – o momento em que novas entrevistas não adicionavam mais novas informações ao estudo – com 17 entrevistas. A coleta dos dados aconteceu entre julho de 2020 e agosto de 2021. A pesquisa, que inicialmente seria realizada presencialmente, precisou ser feita

via chamada de vídeo devido à pandemia de COVID-19. Apesar das dificuldades do momento histórico, foi possível conversar com pessoas de várias partes do Brasil, com diversidade de idade e gênero. Para entrar em contato com os entrevistados, foram mobilizadas as redes de um informante, de nome Fábio, um dos entrevistados pela pesquisa, e também as mídias sociais e e-mail.

O estudo aplica dois métodos de análise, sendo um para cada uma das perguntas. A primeira, “qual é a experiência de pessoas negras no cinema e como suas carreiras se desenvolvem?” foi respondida a partir da análise de conteúdo das entrevistas. Seguindo as orientações de Laurence Bardin (1977), operamos a técnica em três etapas: a pré-análise, a exploração do conteúdo e o tratamento dos resultados. Na primeira, organizamos as transcrições de acordo com suas características. Na segunda, fizemos a leitura transversal das entrevistas e criamos códigos de acordo com os temas narrados. Por fim, no tratamento dos resultados, quebramos os códigos em diversas unidades de análise, as categorias, para facilitar a interpretação dos dados.

Para responder a segunda pergunta, “quais os atributos sociais afetam as possibilidades de profissionais negros de atingirem a autonomia financeira através do trabalho no cinema?”, foram criadas três hipóteses:

H1: ter alto capital econômico familiar e a construção de redes de relação (capital social) afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no audiovisual.

H2: o investimento em educação formal (capital cultural incorporado) e a construção de redes (capital social) afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no audiovisual.

H3: O gênero e o capital social afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no audiovisual.

Elas foram testadas com o auxílio da *Qualitative Comparative Analysis* (QCA). Esse método utiliza a teoria dos conjuntos (*set-theoric methods*) para testar se condições causais, as variáveis qualitativas, têm relação de

causalidade com o resultado de interesse da pesquisa, ou seja, o fenômeno estudado (Ragin, 1987, Rihoux, Ragin, 2009). As condições causais foram identificadas a partir das categorias criadas na análise de conteúdo, foram elas: “capital econômico”, “capital social”, “capital cultural” e “gênero”. O resultado de interesse foi “atingiu autonomia financeira”.

A tese está estruturada em três capítulos. O primeiro, “Fundamentação teórica e revisão de pesquisas empíricas e históricas”, é uma revisão da literatura tanto teórica quanto de pesquisas empíricas sobre arte, cinema e trabalho, racismo e racismo no cinema brasileiro. No segundo capítulo, “Dados e metodologia”, detalhamos os procedimentos da pesquisa, desde a amostragem, até como foram construídas as hipóteses. Por fim, no capítulo “Resultados e discussão”, apresentamos a análise das entrevistas, o resultado dos testes de hipótese e discutimos o que foi encontrado.

CAPÍTULO 1 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E REVISÃO DE PESQUISAS EMPÍRICAS E HISTÓRICAS

Neste capítulo, apresentaremos a base teórica que vai fundamentar a pesquisa e revisaremos estudos empíricos e histórico sobre três temas: cinema e trabalho, racismo no Brasil e racismo no cinema brasileiro.

O capítulo está dividido em dois subcapítulos. No primeiro, discutiremos os conceitos fundamentais para compreender a relação entre arte, sociedade e trabalho nos estudos sociológicos. Nele, propomos uma síntese conceitual que servirá como escopo teórico da tese. Além disso, traremos os principais estudos empíricos sobre o trabalho no cinema, abrangendo países como os Estados Unidos da América, Inglaterra e Brasil. No segundo, delimitamos o conceito de racismo que será usado na tese, discutimos algumas pesquisas sobre os efeitos do racismo no Brasil para, a seguir, apresentar o horizonte histórico da inserção de pessoas negras no cinema brasileiro.

1.1. ARTE, CINEMA E TRABALHO

Para compreender a experiência dos diretores e diretoras negros do cinema é necessário definir quais são as características básica desse campo de produção e de seu mercado de trabalho. O argumento construído neste subcapítulo irá se basear no acúmulo teórico e empírico de pesquisas sobre o cinema e a arte como um fenômeno social. Com os textos, selecionados criticamente, percorremos as dimensões estruturais, organizacionais e individuais e os efeitos possíveis da interação entre esses vértices.

O cinematógrafo nasce no século XIX e sua invenção certamente tem relação com o surgimento do cinema. Contudo, a tecnologia em si não explica o que é o cinema, nem a intenção dos inventores é capaz de determinar os usos de sua invenção. O cinema é um processo social específico de uma era e de um contexto econômico e social. Ele transita entre os polos arte e indústria, e carrega, em si, a ambiguidade que é flutuar entre eles. É parte da indústria cultural, conceito pelo qual se convencionou chamar a produção massificada e organizada de bens culturais. O termo foi criado por Adorno e Horkheimer (1985) para advertir sobre a relação espúria entre o poder econômico, a confecção e a

ampla difusão da produção artística e sua redução ao divertimento, responsável pela transmissão da ideologia e da homogeneização da população. Segundo os autores:

(...) por enquanto, a técnica da indústria cultural levou apenas à padronização e a produção em série, sacrificando o que fazia a diferença entre a lógica da obra e a do sistema social. Isso, porém, não deve ser atribuído a nenhuma lei evolutiva da técnica enquanto tal, mas à sua função na economia atual (Adorno, Horkheimer, 1985, p. 114).

A postura crítica dos intelectuais frankfurtianos foi central para o desenvolvimento dos estudos sociológicos dos campos da produção cultural e para mostrar que os usos sociais da tecnologia são determinados pela própria sociedade. Contudo, o posicionamento excessivamente negativo perante a formação de uma cultura de massas joga algumas sombras sobre a questão. A principal delas é a insistência na ausência da autonomia dos agentes envolvidos na confecção e consumo da arte (Zolberg, 1997, p.137).

Para tentar contornar essa limitação, buscamos o conceito de indústria cultural em outro autor. A definição de Hirsch, ainda que não rompa completamente com uma interpretação que enfatiza a dimensão do constrangimento estrutural sobre a autonomia dos agentes, nos abre mais possibilidades de compreender a interação entre os diversos níveis sociais. Segundo ele:

(...) nosso quadro de referência é o do sistema da indústria cultural, compreendido por todas as organizações engajadas no processo de filtrar novos produtos e ideias enquanto eles fluem do pessoal “criativo” nos subsistemas técnicos para o nível gerencial, institucional e societário da organização (Hirsch, 1972, p.642, tradução nossa).

A ênfase dada à associação entre o “pessoal criativo” e o quadro organizacional das indústrias culturais revela seu aspecto relacional. Uma outra variável importante é o próprio público. Enquanto Adorno e Horkheimer consideram que o público é “reduzido a simples material estatístico (1985, p.116)” utilizado para prever as possibilidades de lucro, Hirsch (1972, p.644) aponta para a dificuldade em se criar uma fórmula de *best-seller*, justamente por causa da imprevisibilidade da recepção da audiência. Artistas, públicos e organizações produtoras de bens culturais reagem a estímulos específicos, mas também à configuração histórica e estrutural. Não são nem completamente

guiados quanto a suas decisões, nem são agentes livres e atomísticos dentro de um mercado desprovido de regras (Zolberg, 1997, p.137-139).

Apesar da importância do conceito de indústria cultural, nem toda a produção cinematográfica no mundo e, especificamente, no Brasil, faz parte do sistema industrial. Oliveira (2014, p.69), ao descrever o “novíssimo” cinema brasileiro, aponta para o uso das categorias *cinema independente* e *cinema industrial*. O cinema industrial seria aquele no qual predomina o modelo de organização, difusão e divisão do trabalho, típicos do capitalismo, enquanto o cinema independente seria uma outra forma de organizar a produção fílmica por meio da associação por laços políticos e afetivos, ou seja, que não são pautados pela dimensão econômica, e que utilizam canais de exibição alternativos às salas comerciais de cinema. Segundo a autora, ambos implicam modos diferentes de fazer e de se relacionar, mas não são categorias absolutas. Para ela, independente e industrial são dois polos ideais de *continuuns*. Ao longo deles, variam práticas mais industriais ou mais independentes que precisam ser identificados empiricamente.

Para dar conta da complexidade do objeto, dividiremos o subcapítulo em algumas seções que tratam de assuntos específicos. Em **1.1.1**, iremos discutir o fenômeno do cinema e da arte sob a ótica da sociologia. Para tanto, recorreremos a alguns autores e autoras, como Howard Becker, Pierre Bourdieu, Vera Zolberg e Nathalie Heinich. Em **1.1.2**, trataremos especificamente dos aspectos organizacionais da produção, sobretudo do cinema industrial, mas buscaremos exemplos em outros setores, inclusive no independente, e suas consequências para a divisão do trabalho, controle social e contratos e seleção de trabalhadores. Em **1.1.3**, vamos mostrar como diferentes formas de organizar a produção afetam os indivíduos e as estratégias e perspectivas para as carreiras dos trabalhadores do setor.

1.1.1 A ARTE COMO SOCIEDADE

Para compreendermos a arte e o cinema enquanto fenômenos sociais, selecionamos as contribuições de Pierre Bourdieu, Howard Becker e Vera Zolberg como baliza teórica. Para isso, faremos uma breve apresentação de cada autor, uma proposta de síntese a partir de Nathalie Heinich, e mostraremos

as possibilidades de utilização deles neste capítulo e nos seguintes, em que serão feitas as análises das entrevistas dos sujeitos desta pesquisa.

Bourdieu teve uma grande produção sobre a cultura e a arte. Ele utilizou seu aparato teórico, sobretudo os conceitos de campo, *habitus* e capital, para explicar coisas tão variadas quanto a formação do gosto e a autonomização dos artistas franceses com relação às academias de belas artes durante o século XIX.

O campo é o espaço das relações sociais para a sociologia bourdieusiana. Esferas distintas da sociedade possuem seu campo específico, como o campo econômico, campo do poder, campo do jornalismo e o campo da arte, por exemplo. É no interior de um campo que os agentes interessados e envolvidos na sua construção e reprodução interagem. A principal forma de interação é a de competição. Agentes competem por posições dominantes que permitem exercer o controle social naquele espaço a partir da definição de suas regras de funcionamento (Bourdieu, Wacquant, 1992; Bourdieu, 2007a; Bourdieu, 2007b).

Um dos exemplos de aplicação do conceito de campo às artes é a explicação do autor sobre o processo de surgimento e autonomização do campo da arte na França do século XIX. Tal processo não ocorreu da mesma maneira em toda a Europa e nem se deu do mesmo modo em todas as artes, mas há desenvolvimentos comuns entre expressões artísticas e territórios. Em primeiro lugar, de quem a arte se autonomiza? Da vida da corte e dos aristocratas, das demandas temáticas e estéticas da igreja, bem como do julgo das academias, ou seja, da influência de não-artistas (Bourdieu, 2007a).

Junto à autonomização ocorrem três transformações:

(...) a) a constituição de um público de consumidores virtuais cada vez mais extenso, socialmente mais diversificado (...); b) a constituição de um corpo cada vez mais numeroso e diferenciado de produtores e empresários de bens simbólicos (...); c) a multiplicação e a diversificação das instâncias de consagração competindo pela legitimidade cultural (BOURDIEU, 2007a, p.100).

Essas mudanças expandem o escopo da arte ao criar um espaço social com diversos agentes especializados, indivíduos e grupos, interagindo entre si. Antes da criação de um campo em um sentido estrito do termo, a pintura francesa era subordinada a instituições acadêmicas, como a Escola de Belas-

Artes. Elas eram as únicas instâncias de definição de regras estéticas, de consagração e de circulação das obras, além de imporem uma rigorosa hierarquia de aprendizado através da relação entre mestre e aprendiz. O rompimento com a lógica da academia é concomitante ao desenvolvimento da pintura impressionista por Manet, na segunda metade do século XIX. A partir dali um número cada vez maior de artistas começou a produzir de maneira autônoma e surgiram figuras, como *marchands* de arte, críticos e um público interessado em adquirir pinturas em um mercado. As definições estéticas, o modelo de produção e distribuição dos bens simbólicos, o sistema de remuneração, bem como a constituição do gosto do público passaram a ser problemas resolvidos dentro do campo (Bourdieu, 1989, 1996, 2007a).

Para Bourdieu, é no campo que os indivíduos adquirem o seu *habitus*, um sistema de disposições mentais duráveis interiorizadas pelos indivíduos a partir das posições que ocupam nele. O *habitus* é a principal ferramenta à disposição para agir sobre a realidade, nos impele a certos tipos de comportamento, influencia na construção de nosso gosto e nossa percepção do mundo a nossa volta:

De fato, por intermédio das condições econômicas e sociais que elas pressupõem, as diferentes maneiras, mais ou menos separadas ou distantes, de entrar em relação com as realidades e as ficções, de acreditar nas ficções ou nas realidades que elas simulam, estão estreitamente inseridas nos sistemas de disposições (*habitus*) características das diferentes classes e frações de classe (Bourdieu, 2007b, p.13).

A relação entre *habitus* e campo é dialética. Enquanto o campo produz o *habitus*, o inculcando nos indivíduos, é a ação dos agentes sociais, gerada pelo *habitus*, que reproduz a estrutura social de maneira dinâmica (Bourdieu, Wacquant, 1992; Bourdieu, 2007a; Bourdieu, 2007b).

O vínculo entre campo e *habitus* é ilustrado pela importância do artista puro e do valor da “arte pela arte” na literatura francesa do século XIX. Segundo Bourdieu, existiam três posições básicas no campo da literatura: o artista puro, o artista burguês e o artista social (Bourdieu, 1996). Cada uma dessas posições estava relacionada a condições de classe específicas: os artistas puros correspondiam aos aristocratas ou estratos profissionais cultivados; os artistas burgueses faziam parte de uma burguesia menos educada; os artistas sociais

advinham da classe operária ou de produtores rurais. A literatura de cada um deles correspondia aos valores típicos de suas classes e de suas posições, ou seja, do *habitus* que assimilaram durante sua trajetória. Aos artistas sociais importava que o conteúdo representasse as opressões sofridas pelos trabalhadores urbanos e rurais; aos artistas burgueses importava o sucesso comercial e a composição de histórias que estivessem de acordo com a moral burguesa; aos artistas puros importava apenas a forma e a experimentação estética. Afastados da necessidade imediata de retirarem sustento da sua obra e negando o valor do mercado, eles viam, inclusive, o sucesso comercial como um fracasso artístico:

(...) escritores, como Leconte de Lisle, chegam ao ponto de ver no sucesso imediato “a marca de uma inferioridade intelectual”. E a mística do “artista maldito”, sacrificado neste mundo e consagrado no outro, é sem dúvida apenas a transfiguração em ideal, ou em ideologia profissional, da contradição específica do modo de produção que o artista puro visa instaurar (BOURDIEU, 1996, p.102).

A arte pela arte é voltada, sobretudo aos pares. Os únicos considerados aptos a julgarem a qualidade de uma obra seriam outros artistas que ocupam a mesma posição e, talvez, alguns especialistas. Nem o mercado e nem o público seriam barômetros da qualidade literária. Ao se tornarem dominantes no campo da literatura francesa, tais valores passaram a ditar suas regras. Sob o controle do grupo, os critérios de consagração passam pela negação do valor comercial e a valorização da forma sobre o conteúdo. Ao rejeitar a comercialização, adotou-se um sistema de *remuneração adiada* (Bourdieu, 2007a). Nele, os ganhos financeiros ficariam em segundo plano em favor da valorização simbólica. Um escritor, por exemplo, poderia não estar vivo quando seu livro atingisse êxito comercial.

Para buscar posições dominantes em um campo, os agentes devem investir os tipos existentes de capital de acordo com as suas estratégias. Capital diz respeito aos recursos acumuláveis que podem ser aplicados para obter vantagens competitivas. Há quatro tipos comuns de capital: econômico, cultural, social e simbólico. O econômico é o mais básico de todos. São as riquezas possuídas, como dinheiro, títulos de propriedade ou ações, podendo ser construído ou herdado. O capital cultural é o grau de proximidade do que é considerado culto ou erudito em uma determinada época. O capital cultural

incorporado pode ser herdado através da família ou adquirido, sobretudo pela escola. Ele também existe em forma objetificada como bens culturais, aos quais se atribui valor simbólico – e também econômico – e institucionalizado, como diplomas ou outros títulos educacionais (Bourdieu, 1986; Bourdieu, 2007b).

O capital social são as relações sociais duráveis derivadas do pertencimento a uma rede social. Ele pode ser representado pela reputação e reconhecimento, capacidade de conseguir favores ou de mover as peças da rede ao seu favor – e também sua disposição para se mover em favor de sua rede. A natureza dos laços pode ser variável, mas o capital social exige que sejam pautados na confiança entre os agentes. A qualidade e o tamanho da rede influenciam a extensão dos ganhos possíveis, mas a posição e a capacidade de operá-la são igualmente importantes. Ele é normalmente adquirido, mas pode ser herdado em seu estado institucionalizado, representado pelos títulos de nobreza. O quarto tipo é o capital simbólico, que é a conversão dos outros capitais em elementos distintivos e reconhecíveis, como adquirir obras de arte como modo de demonstrar seu capital cultural (Bourdieu, 1986).

No caso do campo da literatura francesa do século XIX, o pertencimento de classe dos artistas puros os municiou com capitais que foram úteis para buscar e manter uma posição de dominação. Filhos, predominantemente, de uma aristocracia cultivada ou de classes profissionais, podiam arcar com a remuneração adiada por não necessitarem da arte para viver. Ao se afastarem das necessidades, puderam usar seu alto capital cultural para fomentar o princípio da arte pela arte e negar a outros, como público, críticos, financiadores e agentes do mercado qualquer tipo de ingerência sobre suas obras:

“O dinheiro emancipou o escritor, o dinheiro criou as letras modernas”. Em termos muito próximos empregados por Baudelaire, Zola lembra, com efeito, que foi o dinheiro que libertou o escritor da dependência em relação aos mecenas aristocráticos e aos poderes públicos e, contra os defensores de uma concepção romântica da vocação artística, apela a uma percepção realista das possibilidades que o reino do dinheiro oferece ao escritor (Bourdieu, 1996, p.111-12).

Por meio da aplicação do alto capital econômico e cultural, puderam galgar a hierarquia estrutural e criar regras para facilitar sua participação no jogo posicional.

Notabilizado por sua sociologia do desvio, Howard Becker se interessou por estudar os artistas e a arte como fenômenos sociais, tendo sido, ele mesmo, um músico de jazz que tocou na noite em Chicago, cidade onde fez sua primeira pesquisa sobre o tema com seus companheiros de ofício (Becker, 2008).

Para explicar a arte como um fenômeno social, Becker desenvolveu o conceito de mundo da arte. O mundo da arte é o conjunto de agentes sociais que agem no mesmo sentido: produzir as obras de artes que justificam a existência daquele mundo. Diferente de Bourdieu, que enfatiza o conflito, no conceito de mundo a cooperação é a dimensão mais importante de interação entre pessoas, grupos e instituições, porque o mundo é pautado pela ação coletiva, é o encadeamento de ações com objetivos semelhantes que possibilita a sua existência (Becker, 1977, 2010).

Por causa da multiplicidade de agentes, há duas importantes características da organização do mundo que estão associadas: a divisão do trabalho e as cadeias de colaboração. A divisão do trabalho nas artes é ampla e se estende aos fabricantes de materiais necessários para a criação, passando pelo pessoal de apoio, como motoristas e mensageiros, até os técnicos e os artistas propriamente ditos. Há, claro, artes que têm uma divisão do trabalho maior e mais evidente, como o cinema, o teatro e a música, e outras menos, como a pintura, na qual muitos artistas trabalham sozinhos em um ateliê. Mesmo o artista solitário, contudo, precisa do trabalho dos outros, e a divisão não implica que ele deva ser realizado no mesmo local e nem de maneira sincrônica. Em artes nas quais há diversas atividades distintas, formam-se feixes de tarefas (Becker, 2010, 31-38). O cinema é um exemplo no qual os feixes de tarefas são mais especializados. Muitos diretores apenas dirigem roteiros de outros, enquanto há casos nos quais ele ocupa os dois papéis, porém, escrever e dirigir são feixes de tarefa distintos. Stanley Kubrick, reconhecido como um centralizador, executou diversos feixes de tarefa em seus filmes. Em *A Morte Passou Perto* (1955) ele é creditor como produtor, argumentista, diretor, diretor de fotografia e editor¹, atividades com natureza distinta e, geralmente, realizadas por indivíduos diferentes na indústria cinematográfica.

¹ Fonte: https://www.imdb.com/title/tt0048254/fullcredits/?ref_=tt_cl_sm

A divisão do trabalho no mundo das artes leva à criação de cadeias de cooperação. Uma cadeia de cooperação é uma rede formada por artistas e demais trabalhadores que realizam os feixes de tarefa que o artista não consegue ou não pode fazer. Ainda que seja centrada na figura do artista, os outros elos são tão importantes quanto, pois, sem eles, é impossível a execução de uma obra. Isso cria uma dependência entre os artistas e os demais agentes do mundo, o que pode ser fonte de conflito, pois um determinado grupo de profissionais tem seus códigos próprios para o desenvolvimento do serviço. O artista pode convencer o outro a fazer dentro dos parâmetros desejados, aprender ele mesmo a técnica, aceitar que o outro profissional opere de sua maneira ou buscar outro colaborador. Cooperação e conflito acontecem, portanto, na interação entre os integrantes do mundo nas relações cotidianas (Becker, 2010, p.46-49). Por exemplo: na novela *Amor à Vida* (2013-2014), a atriz Marina Ruy Barbosa se negou a raspar a cabeça, como havia solicitado o autor Walcyr Carrasco. Incapaz de convencê-la, preferiu matar a sua personagem e retirá-la do folhetim².

Para que o trabalho em um mundo seja realizado coordenadamente, é necessário que seus membros compartilhem princípios básicos de entendimento daquilo que estão fazendo. Existem regras e práticas conhecidas por todos que compõem uma cadeia de colaboração, e elas, além de servirem de diretriz, rotinizam as ações, economizando tempo que seria gasto no fazer e na decodificação da realidade produzida. Essas convenções, como são chamadas, são essenciais para a construção do mundo. A convenção determina as regras estéticas, os símbolos de representação, as relações instituídas e institucionalizadas e os demais procedimentos fixados neste mundo, como a oferta de tecnologia necessária para a criação e as regras e modelos de distribuição (Becker, 2010, p. 58-59).

Um exemplo de como a convenção atua em níveis variados é a disponibilidade da tecnologia analógica para o cinema. O digital vem se tornando a regra de produção e distribuição, mas muitos cineastas, como Quentin Tarantino e Christopher Nolan, fazem questão de rodar em película, que ainda é

² Fonte: <https://f5.folha.uol.com.br/celebridades/2020/08/marina-ruy-barbosa-comenta-recusa-em-cortar-cabelo-em-novela-nao-fazia-sentido.shtml>

um formato valorizado. Contudo, a diminuição de fábricas que produzem negativos, câmeras e de profissionais que sabem operar o maquinário necessário impõe dificuldades extras, limitando a poucos artistas com acesso a muitos recursos esse tipo de possibilidade. Na ponta da distribuição, cada vez menos salas de cinemas exibem no formato original, demandando a conversão para o digital. No Reino Unido, por exemplo, 100% dessas salas se tornaram digitais no ano de 2014 (Wallace, 2018). Em 1979, Francis Ford Coppola, ao apresentar o prêmio de melhor diretor do Oscar, previu que todas as artes, sobretudo o cinema, passariam por uma revolução digital. Como relata em seu livro (Coppola, 2017), sua previsão causou espanto nos presentes e ele lembra do momento com embaraço. Apesar de profético, era inimaginável, sob a influência da convenção vigente (e também por causa do estado da tecnologia disponível), que tal transformação fosse uma possibilidade.

A importância da convenção, entretanto, não implica que modelos alternativos de produção, distribuição, recepção e apreciação não sejam possíveis. Artistas entram em conflito com as normas constantemente e podem construir um novo mundo:

(...) Artistas produzem aquilo que o sistema pode aceitar. Isso não impede que se possam produzir coisas de outro modo. Alguns artistas, de facto, renunciam às possibilidades de apoio e de promoção características de um dado mundo da arte, para produzirem outro tipo de obras. Mas, regra geral, o sistema não distribui este novo tipo de obras. Esses artistas permanecem desconhecidos, ou dão origem a novos mundos da arte que se constituem em torno daquilo que o sistema instituído deixa de fora. Esses novos mundos fundam frequentemente as suas atividades através da criação de novos circuitos e métodos de distribuição (Becker, 2010, p.126).

A socióloga americana Vera Zolberg (1997) propõe um exame da arte como fenômeno social. Parte de sua teoria é baseada nos estudos de Becker e Bourdieu, dos quais ela retira algumas ideias e critica outras. Segundo ela, apesar da bagagem intelectual dos dois, as pesquisas de ambos guardam semelhanças quanto ao objeto e aos resultados. Eles concordam que há um sistema de *status* e de posições sociais ocupados por agentes em um espaço de relações e que a criação artística não é mística, mas fruto de processos sociais variados e da interação entre pessoas, grupos e instituições. A diferença entre eles estaria no nível de institucionalização: Becker partiria de baixo, das microrrelações, para o nível semi-institucional do mundo, com ênfase na

cooperação, sem analisar profundamente as implicações de instâncias como o Estado. Bourdieu daria mais atenção a estruturas cristalizadas, como o sistema de estratificação social, de dominação e as configurações dos Estados, enfatizando a competição que tais estruturas geram no campo (Zolberg, 1997, p.124-126).

O impasse gerado pela dicotomia ação-estrutura que se apresenta na oposição entre Becker e Bourdieu leva a Zolberg a criar o conceito de *estrutura de suporte*. Estruturas de suporte são o conjunto de possibilitadores do trabalho artístico. Envolve agentes variados, como críticos, financiadores – que podem ser o Estado, redes de atores individuais, como os patronos ou o mercado livre -, público e vários outros. O papel da estrutura de suporte é oferecer os meios para que a produção artística possa ocorrer:

(...) Estruturas de suporte para as artes poderiam ser caracterizadas como um dispositivo de afunilamento de mão dupla pelo qual a obra de arte move do artista para o cliente e a compensação do cliente para o artista (Zolberg, 1997, p.136 – tradução nossa).

A metáfora da pesquisadora não trata apenas das transações econômicas. Todo o processo de produção artístico, da confecção de obras de arte, passando pela recepção crítica, a distribuição, ao acesso pelo público envolve trocas simbólicas. Artistas, público, críticos, patronos, entes do mercado se controlam, ganham ou perdem prestígio de acordo com as suas associações – que envolve escolhas estéticas, mas também sociais –, negociam e entram em conflito. Há uma relação dinâmica entre indivíduos, estruturas e organizações, ainda que a distribuição de poder possa ser assimétrica. É certo, por exemplo, que há mais liberdade de criação em países cujo Estado é democrático do que em autoritários, mas, mesmo nesses, o artista não possui completa autonomia, uma vez que ele lida com restrições impostas pelo mercado e por terceiros. Há, portanto, a interação macro-meso-micro, ou seja, entre amplas estruturas da sociedade, como o mercado ou o Estado, o nível das organizações, como museus, imprensa especializada, os indivíduos de qualquer uma das pontas e também entre redes de organizações e indivíduos.

Identificar as interações e as características sociais e econômicas das estruturas de suporte permite compreender como artistas são atraídos para um

ou outro tipo de produção, bem como suas motivações, ainda que o efeito delas no próprio processo criativo seja limitado. A autora afirma que:

(...) compreender como pessoas se tornam e permanecem artistas só é possível com a condição de examinar as estruturas de suportes mais amplas da sociedade e como elas afetam os próprios artistas. Bolsas de estudos sobre patrocínio, política e políticas culturais indicam que a ideologia, política cultural e política de diferentes estruturas de suporte têm impactos variáveis nos tipos e estilos de arte criados por artistas, bem como nos próprios artistas. Ainda que essas estruturas de suporte não determinem o processo criativo, elas clarificam como e por que pessoas são atraídas a serem artistas, por quais meios são selecionados, por qual agente ou agentes, a natureza e a trajetória de sua carreira, como eles criam e como eles – algumas vezes – sobrevivem (Zolberg, 1997, p.135 – tradução nossa).

As estruturas de suporte operam um sistema de coerção, controle e recompensa. A inserção de um artista depende da disponibilidade em aceitar tal sistema. Por exemplo, a distribuição de recursos varia conforme a configuração das estruturas. Em países onde o Estado não participa ativamente do financiamento das artes, os artistas dependem mais das benesses de um patrono ou então da aceitação do público que adquire bens artísticos em um mercado mais ou menos aberto e competitivo. Em países como o Brasil, que possui mecanismos de financiamento estatal, a criação pode ser menos voltada ao mercado, mas depende da aceitação do governo de turno e da disponibilidade de dinheiro para as políticas públicas (Zolberg, 1997, p.138-139).

A lei 8.313/1991, chamada de “Lei Rouanet”, funciona por meio da renúncia fiscal e coloca o artista entre dois polos: do Estado, de onde vem o aceite para a captação, e dos patronos, que são os reais responsáveis por determinar quem ganhará o dinheiro. É um jogo de relações que impõe restrições, como entender quais as expressões são valorizadas, quem está interessado a se associar a elas e também o peso dessas associações. Com dois artigos que legislam sobre os tipos de arte que podem ser financiados, isso é ainda mais complexo. O artigo 18 rege sobre obras ou atividades que não possuem apelo comercial, enquanto o 25 trata das que têm. Quem patrocina ou doa pelo Art.18 consegue abater 100% do valor aportado no imposto de renda. No Art. 25, há variações quanto a natureza do aporte, doação ou patrocínio, e quanto ao financiador, pessoa física ou jurídica. Pessoas jurídicas conseguem abatimento de 30% como patrocinadores e 40% como doadores, e pessoas físicas conseguem 60% e 80% nas mesmas modalidades (Ikeda, 2013, p.27-32).

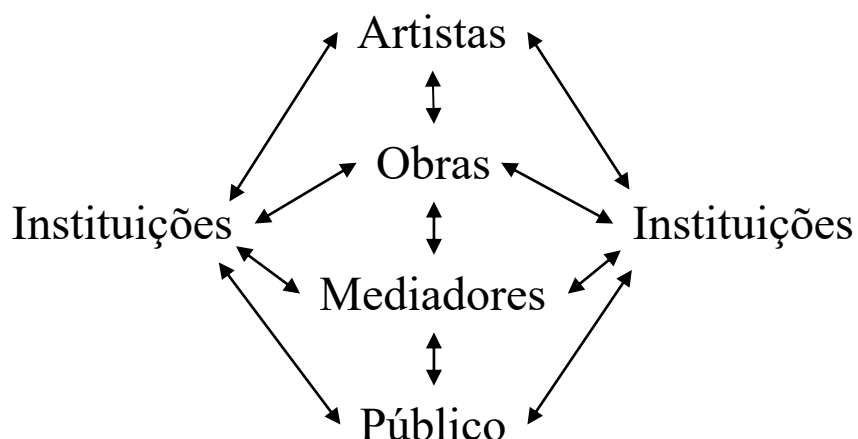
Há, portanto, uma variável econômica que deve ser levada em conta, ou seja, se o financiador consegue recuperar todo o aporte, e uma estética/social: que tipo de arte é mais interessante de se produzir e se patrocinar.

Outra importante variável para o entendimento de tais estruturas de suporte é a divisão do público entre as belas artes e artes populares. No Ocidente, a estratificação das sociedades em classe ajuda a explicar por que isso acontece. Apesar de ser facultado o direito de escolha ao público, ou seja, que, em muitos casos, não haja impedimentos formais para que esse ou aquele indivíduo acessem bens simbólicos, a origem social é um fator importante de diferenciação. As belas artes, legitimadas, são consumidas por pessoas de alto *status* social, enquanto as artes populares têm público majoritariamente advindos das camadas mais baixas da sociedade. No primeiro caso, criam-se estratégias para afastar os pobres, seja pelo valor cobrado, pelos horários dos espetáculos ou pela adesão a expressões artísticas menos palatáveis. Cinemas de arte, por exemplo, não exibem filmes populares, restringindo seu público às classes médias educadas. Tudo isso gera uma hierarquia de público, formas de arte e organizações. Um artista pode não querer exibir sua obra em um museu popular por acreditar que isso diminui seu valor, enquanto museus podem barrar artistas que atingem uma valorização “comercial”. O próprio público também se associa a tais expressões: quando um determinado artista é abraçado pelas massas, ele pode perder prestígio junto aos consumidores de elite. Há, portanto, uma dinâmica no sistema de recompensas e coerção que envolve artistas, público e organizações (Zolberg, 1997, p.138-140).

UMA SÍNTESE POSSÍVEL

Os três autores escolhidos fazem parte do que Heinich (2008, p.61) chama de terceira geração da sociologia da arte. Esse grupo une a empiria e a teoria para criar modelos analíticos que expliquem a arte como um fenômeno social ou, como descreve, a arte como sociedade. O esquema abaixo, criado pela autora, sintetiza a percepção que os pesquisadores da corrente têm do objeto de estudo:

Figura 1: A arte como sociedade



Fonte: Elaborado pelo autor com base em Heinich, 2008.

Há quatro instâncias principais da arte no resumo da autora: artistas, que são os produtores dos bens simbólicos; as obras, os produtos da atividade artística; mediadores, que correspondem aos comerciantes de arte, críticos, estudiosos, financiadores, e o público, destinatário final das obras de arte. As atividades podem ser realizadas por indivíduos ou eles podem estar agrupados em instituições, como produtoras, museus e grupos de assinatura. As instâncias estão em constante relação formando um setor da sociedade que se retroalimenta.

Além das relações, que podem ser de colaboração, competição, coerção e controle, podemos adicionar um grau estrutural que as regula e cria parâmetros objetivos que não dependem especificamente da ação. Todos os três autores apresentados preveem, em graus variados, a influência do nível macrossocial.

Indivíduos e organizações – as instituições das quais Heinich fala – estão inseridos em estruturas sociais que influenciam os cursos de ação. Mais que isso, elas interagem e se influenciam mutuamente. É o que Bourdieu chama de “dialética da interioridade e da exterioridade (Bourdieu, 2002, p.163)”. As esferas objetivas, estruturais, são inculcadas nos indivíduos, que, por sua vez, agem sobre o mundo, modificando-o ou reproduzindo-o. Zolberg (1997) assume uma postura semelhante ao afirmar que estruturas de suporte e artistas se avaliam mutuamente, o que implica uma mão dupla que pode conservar ou transformar

peças e a sociedade. Becker (2010) afirma que a convenção é construída no interior de um mundo por meio da interação, mas que, ao mesmo tempo, impõe um conjunto de práticas pré-definidas aos indivíduos daquele mundo.

A política, a economia e a estratificação social modificam, de acordo com suas características, a arte como sociedade. Artistas que trabalham em um Estado democrático enfrentam desafios muito diferentes dos que vivem sob um Estado autoritário (Zolberg, 1997, p.138). Por exemplo, um determinado país censura ou não as expressões artísticas? Isso modifica os campos de possibilidade e de risco. Há fomento público ou não? Isso afeta a quantidade de dinheiro disponível e a influência política na produção artística (Becker, 2010, p.163). Uma análise sociológica sobre a produção cinematográfica brasileira que não lide, pelo menos tangencialmente, com a importância do financiamento público, não conseguiria entender como ela é possível, nem mesmo a experiência dos indivíduos que ali trabalham.

A Embrafilme, Empresa Brasileira de Filmes, criada durante a ditadura militar, foi a principal financiadora e distribuidora dos filmes nacionais até sua extinção no governo Collor, evento que quase levou ao fim da produção cinematográfica no Brasil (Matta, 2010, p.45). Como órgão estatal em um momento de forte repressão e censura, impunha uma série de restrições sobre o conteúdo das obras e também sobre quem eram os artistas que conseguiram acesso aos recursos disponíveis. Cineastas, por outro lado, conseguiram ganhar controle da empresa. Roberto Farias, produtor relacionado com o Cinema Novo, movimento crítico à ditadura, presidiu a Embrafilme e foi apoiado por nomes como Glauber Rocha, que vivia no exílio naquela altura. Houve, portanto, um jogo no qual as forças, indivíduos e Estado cederam, a fim de encontrar um arranjo satisfatório³ (Moura, 2003).

A existência ou não de um mercado constituído para as artes é outra instância estrutural que exerce influência nas formas de produção e relação entre os agentes. Bourdieu (2007a, p.13) afirma que a autonomia dos artistas no campo restrito da produção artística vem acompanhada da formação de um

³ Segundo Moura, durante os anos 1970, “a ação sistemática da repressão e da censura e as ofertas de recursos e poder na Embrafilme virtualmente terminaram o movimento do Cinema Novo (Moura, 2003, p75”.

mercado de compra e venda de bens simbólicos nos quais eles podiam oferecer seus serviços a um público abstrato. Antes, o artista plástico vivia sob o monopólio das academias, que dominavam todos os aspectos da produção artística, da formação de pintores à comercialização, servindo também como uma instância de consagração. A quebra do monopólio não abriu apenas as portas para o comércio “livre”, mas também para o surgimento de novas posições sociais. Papéis empresariais, como de produtores e galeristas se tornaram importantes e ajudaram a expandir (ou por vezes restringir) as possibilidades do trabalho em arte (Zolberg, 1997, 181). Becker (2010) observa que a ausência de um mercado livre afeta os artistas, que precisam reagir corretamente ao gosto do mecenas, como na arte renascentista:

(...) Um sistema de mecenato instaura uma relação direta entre aquilo que os mecenas querem ou podem compreender e o que os artistas realizam. O mecenas paga e não decide cada toque ou pincelada, mas antes o gênero e os temas que lhe interessam. Escolhe artistas que lhe possam dar aquilo que desejam. Num sistema de mecenato que funciona bem, os artistas e os mecenas aderem a convenções e a uma estética comum (Becker, 2010, p.107).

Há uma dupla relação na qual os mecenas impõem seu gosto aos pintores, enquanto esses tentam construir de acordo com o seu processo criativo, educando os mecenas.

A existência de um mercado, contudo, não implica adesão automática, ou que apenas a economia determina a produção. Bourdieu (1996, p.176) chama atenção para o fato de que os escritores franceses que ocupavam a posição de artistas puros no campo literário negaram o mercado como uma legítima instância de circulação das artes. O campo, assim, passou a desvalorizar o sucesso comercial, dificultando, inclusive, que padrões típicos das trocas e gratificações econômicas se efetivassem, mostrando, mais uma vez, como a relação entre agentes e estruturas está em uma via de mão dupla.

A estratificação social é uma outra estrutura que tem importante atuação sobre a configuração da arte como sociedade. Na sociedade ocidental, indivíduos são hierarquizados de acordo com recursos que possuem, e Bourdieu (1996) aborda o tema de maneira mais profunda que Zolberg (1997) e Becker (2010), o que não quer dizer que eles não toquem, mesmo que brevemente, no assunto. Em primeiro lugar, há estratificação externa à arte como sociedade.

Indivíduos possuem origem econômica e social e acumulam poder político e nível educacional de maneira distinta. A posição de classe, prestígio intelectual e social e poder político podem trazer vantagens ou desvantagens. Quando Bourdieu (1996) diz que o dinheiro libertou as artes, ele quer dizer que, fundamentalmente, a dispensa da gratificação econômica permite que o escritor dependa menos da relação com o mercado, Estado e mediadores.

Ao mostrar que há homologia entre as posições dominantes no campo literário e no campo econômico, ele prova que a posse de certos recursos auxilia na luta por dominação. Isso aparece em Becker (2010), quando trata dos artistas autofinanciados: quem não precisa do seu trabalho artístico para sobreviver pode se submeter menos aos caprichos do mundo da arte. Internamente, a hierarquia se apresenta como capacidade de classificar, de determinar as regras do campo, no fraseado bourdieusiano. Há aqueles que definem o que é arte ou não, os que têm poder de autorizar a fala (Becker, 2010, p.142-143). Economicamente, há os que determinam para onde vai o dinheiro. Os membros do espaço social, contudo, não são passivos. Eles se rebelam, criam outros espaços e atentam contra as convenções impostas. Bourdieu (1996) resume isso com o par ortodoxia/heterodoxia. Os que dominam o campo ocupam a posição ortodoxa e sua estratégia é de manutenção dos parâmetros, enquanto os que ocupam posições heterodoxas desejam remover os dominantes para, assim, estabelecer a sua posição como a nova doxa.

Zolberg (1996) desenvolve melhor sua visão sobre a importância da estratificação social ao explicar a hierarquia entre as artes e a formação do público. A separação entre erudito e popular muito tem a ver com o tipo de público que consome cada tipo de arte. Camadas abastadas ou culturalmente dominantes impõem barreiras de acesso aos pobres e atribuem menor valor cultural às expressões artísticas consumidas por eles. O gosto, assim como em Bourdieu (2007b), não é formado no vácuo, é uma expressão da posição que o indivíduo ocupa na estrutura, da fração de classe à qual pertence, sua trajetória familiar e educacional. Em resumo, do *habitus*.

Vamos, agora, definir quais serão as categorias tomadas de cada autor e como serão utilizadas no contexto desta tese.

Os conceitos de campo e mundo são úteis para se pensar o espaço específico das interações artísticas e como os membros desses locais agem uns com os outros. O conceito de mundo, como observa Zolberg (1997, p.126-127), segrega uns com relação aos outros, e não é feliz em explicar como eles interagem e se influenciam. Além disso, Becker, por preferir as interações, restringe o alcance de análises estruturais. O conceito de campo, por outro lado, ocupa-se de como estruturas diversas são transversais sem abrir mão de compreender a interação entre elas, grupos e pessoas. Contudo, como observa Menger, (2014, p.21), na sociologia bourdieusiana o campo é um espaço social que tende à estabilidade, que se “preserva pela mudança”. Esse tipo de sistema, ele argumenta, é caracterizado pela perpetuação através da reprodução. Ainda que em nossa visão o *habitus* possa ser importante para a análise das disposições que leva os profissionais a participarem do cinema, o par campo/*habitus* e a dinâmica de estruturas que se alimentam pode nos fazer perder de vista a dinâmica das relações em que nossos sujeitos de pesquisa estão envolvidos.

Cabe registrar que Becker (2010) reflete sobre a diferença entre os conceitos de mundo e campo em uma entrevista. O autor argumenta que os afasta está em um nível fundamental, ou seja, aquilo que desejam compreender. O que Becker pretende com o conceito de mundo é observar o que os agentes, em uma cadeia de cooperação, fazem conjuntamente. Já Bourdieu, com o campo, privilegia análises sobre poder e dominação. Essa observação de Becker é suficiente para abriremos mão de aderir a um ou a outro.

Neste sentido, o conceito de estruturas de suporte de Vera Zolberg nos é mais conveniente. Ele permite observar a interação dos níveis macro, meso e micro sem uma restrição rígida. A arte, como Heinich mostra, é sociedade, faz parte dela. Tem suas fronteiras, agentes e estruturas específicas, mas não está isolada do restante. Além disso, como observamos, campo e mundo elegem o tipo de relação mais importante para a análise, conflito e cooperação, respectivamente. Pretendemos deixar os dados empíricos informarem quando, como e onde elas ocorrem.

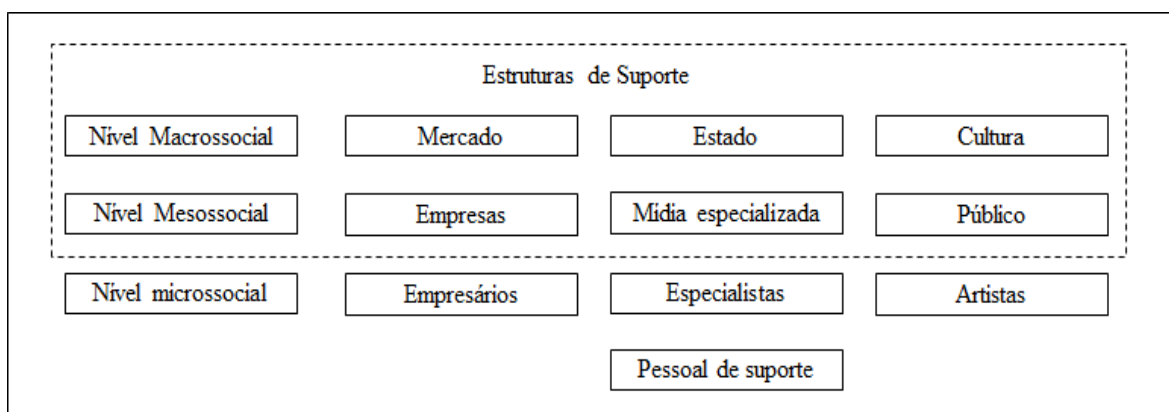
De Becker pegaremos emprestado os conceitos cadeias de cooperação e convenção. Cadeia de cooperação nos ajudará a compreender a divisão do

trabalho e sua organização em rede, enquanto a convenção qualifica o conjunto de regras, ditas e não ditas, compartilhadas entre indivíduos que operam em um setor semelhante.

De Bourdieu utilizaremos os conceitos de capital e *habitus*. Capital nos fornece guias para entender como a estratificação social opera no setor do cinema e, portanto, as estratégias usadas pelos indivíduos para ultrapassar barreiras ou consolidarem posições já conquistadas. O capital social tem uma importância extra porque, como sugere o uso de cadeias de cooperação, as redes sociais têm grande importância para os artistas trabalhadores. O *habitus* permite observar se nossos sujeitos de pesquisa compartilham disposições que derivam de elementos estruturais como classe, raça e gênero.

Abaixo, uma representação esquemática da arte como sociedade a partir dos parâmetros que foram definidos:

Figura 2: Nova representação da arte como sociedade



Fonte: Elaborado pelo autor

Há uma separação – apenas didática – entre os níveis macro, meso e microssocial. O nível macro são as estruturas mais amplas, como o mercado. No meso estão as organizações – ou instituições -, e no nível micro, os indivíduos e também suas redes. As setas que indicam relações foram ocultadas, mas pressupomos um ambiente dinâmico e dialético de mútua influência. A arte como sociedade é preenchida pelas convenções e também os padrões morais, culturais e políticos em um dado contexto histórico. Os indivíduos estão fora das estruturas de suporte, mas não ignoramos que são eles que compõem as organizações. Estão apartados para representar que, por vezes, os objetivos

pessoais podem estar em desacordo, mesmo quando fazem parte de um coletivo.

1.1.2 OS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO CINEMATOGRAFICA

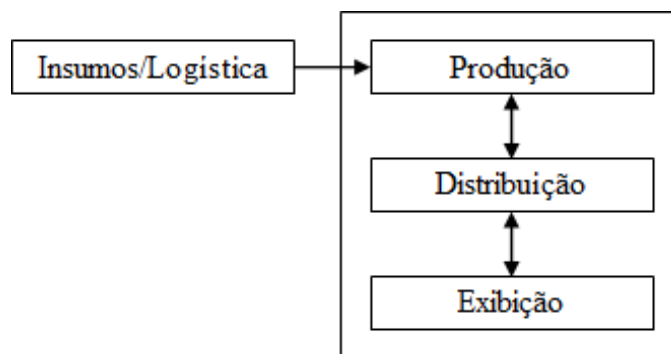
Rodar a maioria das obras audiovisuais demanda diversas horas de trabalho de um número considerável de pessoas e um grande volume de dinheiro, sobretudo as grandes produções cinematográficas comerciais. Por isso, espera-se que haja algum tipo de gestão formal do trabalho e uma estrutura organizativa empresarial, semelhante a outros setores da economia. Além disso, a relação entre soluções e resultados é imprevisível e, portanto, busca-se o maior controle possível. Há três incertezas para as quais o setor busca respostas, segundo a propostas de Faulkner e Anderson (1987, p.884-885):

- 1) Incerteza criativa: a produção cinematográfica é vulnerável a mudanças durante todas as suas fases, pré-produção, produção, pós-produção e distribuição. As diferenças entre a equipe e eventos não previstos podem ter um grande impacto no resultado final e as respostas dependem de alguns fatores, como: gênero da obra, orçamento, volume de trabalho e experiência do corpo de trabalhadores.
- 2) Incerteza financeira: as fontes de investimento de filmes podem ser variadas: investidores individuais, bancos, ou até o Estado, como no caso brasileiro. A relação entre investidores e produtores – aqueles que captam o recurso – é frágil e está submetida a mudanças no mercado, nas leis sobre impostos e fomento, quebra de acordos e até a eventuais falências. As preocupações financeiras são constantes e obrigam uma ação contínua de busca de investimento e de apostas arriscadas.
- 3) Incerteza da demanda: o gosto do público é volátil e, por causa da sua imprevisibilidade, não há garantias de que uma obra trará retorno financeiro. O êxito tem fraca correlação com a capitalização ou escolhas criativas, levando os agentes a agirem na base da tentativa e erro. Para minimizar o risco, recorrem a fórmulas que se mostraram eficientes, estudam os aspectos criativos e mercadológicos de outros filmes e confiam na experiência e habilidade da equipe.

Para tentar controlar os aspectos variáveis da produção cinematográfica, a maior parte dos agentes buscaram formas de organizar a produção a partir dos paradigmas empresariais mais comuns da economia. Os dois modelos básicos são de integração vertical e o de desintegração vertical (Christopherson, Storper, 1989).

A integração vertical é uma forma de organização empresarial na qual a companhia controla mais de uma das etapas da atividade econômica através de diferentes elos encadeados. Para isso, utiliza uma relação sequencial entre estágios de produção na qual um produto de uma fase anterior alimenta a próxima. É uma tecnologia organizacional utilizada para expandir o domínio em um determinado setor e evitar imprevistos, por exemplo, com fornecedores. Contudo, mesmo nesse contexto, a autossuficiência é quase impossível, sobretudo quando os ramos de atividades necessários para a produção são muito variados (Thompson, 1976, p.58). É típico da organização industrial fordista, principalmente em indústrias como a do petróleo, mas também foi e é empregada na produção cinematográfica.

Figura 3: Esquema típico de integração vertical no cinema



Fonte: Elaborado pelo autor

Usando o cinema como exemplo, vemos quatro etapas básicas da produção na Figura 3: a manufatura de insumos, como negativos e câmeras, e a logística, como empresas de transporte; a produção do filme em si, que vai desde o planejamento até a finalização da obra; a distribuição do produto para a cadeia exibidora e, por fim, a exibição, seja nos cinemas, televisão, *streaming* ou outras mídias (Normanha, 2020). Na integração vertical, a mesma empresa seria responsável pela produção do filme e faria ela mesma a distribuição e exibição

em sua própria rede de cinema, televisão ou site da internet (Christopherson, Storper, 1989).

O exemplo paradigmático de integração vertical no cinema vem dos Estados Unidos da América, sobretudo de Hollywood, e seu sistema de estúdio, vigente entre as décadas de 1920 e 1940, mas não se limitam a ele (Christopherson, Storper, 1989). No Brasil, a Rede Globo de Televisão também usou a integração vertical como estratégia para dominar o mercado interno (Sinclair, 1997, p.150).

O sistema de estúdio eram estruturas de suporte que aplicavam técnicas modernas, para o momento, de organização. Os estúdios eram grandes estruturas fabris com enorme escopo econômico. Todas as etapas da produção de um filme eram realizadas em suas linhas de montagem, da posse dos equipamentos de filmagem e cenografia, à manutenção de trabalhadores, técnicos e artistas, sob longos regimes contratuais. Por causa da sua capacidade financeira e produtiva, e das altas cifras envolvidas em se realizar um filme, Hollywood era o único local que conseguia manter um fluxo constante de obras para o sistema exibidor (Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989; Gomery, 1997).

A integração vertical do sistema de estúdios também chegava à distribuição e exibição. Grandes estúdios eram donos de cinemas e operavam em um sistema oligopolizado no qual poucas companhias detinham quase todo o controle do mercado de produção, distribuição e exibição (Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

O sistema de estúdios entra em forte declínio a partir de uma decisão judicial antitruste tomada pela Suprema Corte dos Estados Unidos em 1948. Conhecida como *Paramount Decision*, proibiu que empresas de produção também investissem em cadeias de distribuição e exibição, acabando com a estabilidade de renda dos conglomerados. Além disso, nos anos 1950, a televisão estabeleceu uma nova forma de concorrência no mercado audiovisual, cujo cinema foi a única mídia por décadas. Entre 1945 e 1955, o lucro real das principais empresas cinematográficas dos Estados Unidos encolheu em 50%. Para diminuir os custos de produção e contornar a queda nos lucros, os estúdios

adotaram a desintegração vertical como solução empresarial (Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

No Brasil temos um exemplo paradigmático de integração vertical no mercado televisivo. A Rede Globo de Televisão faz parte das Organizações Globo, um grande conglomerado de comunicação que abrange diversas atividades. A empresa não é apenas integrada verticalmente, como altamente diversificada e atua nos ramos da televisão, cinema, música, mídia impressa, rádio e está presente no mercado de televisão aberta e fechada (Díaz-Vial, Schuh 2009).

Na televisão, a Globo atua fortemente nas três etapas descritas anteriormente. Para a produção, ela possui a Central Globo de Produção, um complexo produtivo com 1,65 milhões de metros quadrados criado em 1995 para unificar toda a atividade produtiva da emissora. Quanto à distribuição e a exibição, a Globo é acionista da Sky, uma das principais operadoras de TV a cabo em exercício no país, com diversos canais fechados e, através da sua rede de afiliadas e seus canais abertos, chega a quase 98% dos lares brasileiros com cobertura televisiva. Hoje, a Rede Globo também conta com a distribuição do seu conteúdo via streaming através da Globoplay. Para manter em funcionamento a sua grande estrutura, a emissora apostou em contratos de longa duração com seus artistas, jornalistas e técnicos (Schuh, Díaz-Vial, 2009, p.101). Contudo, mesmo a Globo passa por mudanças em sua estrutura e está, aparentemente, adotando alternativas à integração.

A desintegração vertical é uma alternativa à integração vertical, que consiste no enxugamento das atividades realizadas por uma empresa por meio da eliminação de departamentos, postos de trabalho e processos produtivos. As firmas que optam por esse regime renunciam a certas etapas produtivas para contratação de outras em uma rede de organizações cada vez mais especializadas na realização de uma determinada função (Abramczuk, 2001). Ela faz parte da especialização flexível, um modelo organizacional industrial pós-fordista. Nele, companhias altamente especializadas em uma ou poucas atividades cooperam em uma cadeia de relação entre empresas (Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

A desintegração vertical no cinema ganha notoriedade após o declínio do sistema de estúdios hollywoodiano. Foi o momento em que a indústria cinematográfica estadunidense passou por esse processo e adotou as organizações baseadas em projeto (OBP) como norma da produção cinematográfica. Contudo, a integração e desintegração vertical conviveram no cinema desde seu início, sobretudo nas produtoras independentes, que não possuíam capital ou necessidade de manter amplas estruturas verticalizadas (DeFillippi, Arthur, 1998).

O arranjo em OBP substitui os custos fixos de infraestrutura, operação e trabalho pela relação *ad hoc* entre empresas especializadas e trabalhadores sem vínculos. Como os estúdios renunciam a sua estrutura, novos negócios surgem para fornecer o que é necessário para a criação cinematográfica, como o aluguel de câmeras, maquinário, espaço físico para escritórios, locações, transporte, tratamento de som e imagem e qualquer outra atividade conexa. As empresas, que antes dominavam todas as etapas de produção, estabelecem uma relação em redes entre diversas companhias altamente especializadas (Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

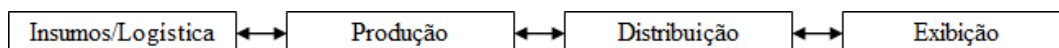
A desintegração vertical não cria vínculos apenas entre empresas e pessoas que prestam e contratam serviços. Agentes do mercado se associam investindo em coproduções a fim de diminuir os riscos econômicos existentes. Grandes estúdios investem em projetos de pequenas produtoras que utilizam este capital para atrair outros investidores. Se a produção der lucro, divide-se entre as partes. Se não, a perda é menor. Em um setor com custos fixos cada vez mais altos, essa foi a saída para minimizar as chances de prejuízo (Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

A relação entre empresas, seja ela de parceria ou de contratante-contratado, é temporária e dura apenas o tempo necessário para que o produto objeto da parceria seja confeccionado. Ainda que esse seja o caso, o mais comum é que vínculos entre companhias se fortaleçam a cada projeto bem-sucedido e que haja recorrência na prestação de serviços e em investimentos conjuntos. Um exemplo desse fenômeno são as próprias Organizações Globo.

A Globo Filmes opera constantemente em um sistema de coprodução com produtoras pequenas. O filme se torna uma propriedade coletiva: empresas possuem cotas patrimoniais, como no mercado de ações, e lucram (ou têm prejuízo) de acordo com o investimento feito. Por zelar pela sua reputação, o conglomerado só realiza projetos com outras companhias em que confiam. Entender o “Padrão Globo de qualidade” é um critério importante, o que beneficia produtoras controladas por ex-funcionários (Almeida, 2018b). Além disso, a própria TV Globo está revendo sua política de contratações e renegociando seus contratos com artistas. O *star system* da Globo parece estar chegando ao fim.

Outro exemplo, de fora do cinema, vem da Argentina. A produção publicitária faz parte de uma cadeia de serviços prestados por empresas em rede. O sistema entrelaça três atores: a empresa contratante (ou anunciante) que deseja a produção de um filme publicitário, a agência publicitária, responsável pela campanha e pela direção criativa do projeto, e uma produtora que executará o filme a partir das exigências da agência de publicidade. Se o projeto for bem-sucedido, essas firmas têm a tendência de se procurarem novamente para colaborações futuras (Bulloni, 2018).

Figura 4: Esquema típico de desintegração vertical no cinema, televisão e



Fonte: Elaborado pelo autor

publicidade

A especialização flexível na cadeia produtiva do cinema se assemelha às redes de colaboração⁴ (Becker, 2010). O conceito, criado para tratar da ação coletiva de artistas e demais pessoas indispensáveis para a criação artística, pode ser mobilizado para entendermos como opera o setor onde predominam as organizações baseadas em projetos. Uma rede de colaboração é uma cadeia de indivíduos ou, por homologia, de empresas que se associam a fim de produzir algo, por exemplo, um filme. Em nossa explicação, produtoras (ou estúdios) e empresas especializadas ocupam posições semelhantes à artistas e pessoal de

⁴ As redes de colaboração não são exclusivas a organizações baseadas em projetos. A proposta de Becker (2010) dá conta de agentes organizados em diversos tipos de agrupamentos. Dentro dos estúdios hollywoodianos, por exemplo, as redes existiam no interior da própria empresa e podem ser as unidades produtivas, os profissionais técnicos, artísticos, executivos e uma infinidade de outras posições.

apoio, respectivamente. Em uma cadeia de colaboração, no centro estão as produtoras, que dão o sentido a produção. São elas que idealizam, planejam e executam o projeto. Elas também são responsáveis por coordenar a maioria das ações, como a determinação dos cronogramas que serão seguidos pelas companhias contratadas, que podem ser de transporte, locação de equipamentos e até agências de talento que fazem a ponte com os atores. Apesar de ter uma natureza cooperativa, o conflito é sempre possível nesse tipo de associação, sobretudo com elos mais autônomos, como as distribuidoras e parque de exibição que exercem pressões sobre o trabalho das produtoras, exigindo um tipo de produto específico, e os investidores com suas próprias agendas.

Por serem temporárias, as relações das OBP exigem um alto grau de recriação. As produtoras precisam prospectar constantemente em suas redes os parceiros mais adequados para projetos específicos de acordo com sua capacidade de fornecimento e realização das atividades específicas, potencial financeiro e disponibilidade. Como a estrutura montada para um projeto é quase sempre móvel, muitas vezes não há uniformidade de um ao outro. DeFillippi e Arthur (1998) argumentam que em empresas tradicionais – integradas verticalmente – o desenvolvimento de competências empresariais se dá ao longo do tempo através do acúmulo de experiência. É assim que elas criam técnicas próprias e não imitáveis que podem ser convertidas em vantagens competitivas. As organizações baseadas em projetos têm dificuldade de se apropriar da experiência porque a *expertise* desenvolvida durante um projeto não pertence a ela, mas a terceiros, sejam eles outras organizações ou indivíduos. Além disso, cada projeto apresenta problemas e requerem soluções únicas, o que depende da competência e capacidade de inovação dos participantes. Esse ambiente mutável impede que haja previsibilidade sobre os resultados. Uma das formas de minimizar a variação e tentar se apropriar do saber-fazer desenvolvido é apelar para parceiros recorrentes, o que nem sempre é possível ou eficiente.

Nesse contexto, os capitais da empresa são importantes. De um ponto de vista organizacional, o capital social é utilizado para conseguir aquilo que a empresa não possui em sua estrutura, sobretudo o conhecimento necessário para obter êxito em um determinado mercado, seja ele representado por

tecnologias, habilidades ou oportunidades financeiras (Anand *et al*, 2002). No cinema, isso envolve cooperar com outras empresas especializadas e indivíduos que possam agregar saberes e formas de solucionar problemas de um projeto. O capital social também é essencial para os trabalhadores encontrarem entradas e se manterem no setor, como será discutido mais adiante quando tratarmos especificamente dos profissionais e sua relação com outros indivíduos e com as companhias. O capital econômico também afeta uma empresa, uma vez que é necessário apresentar contrapartidas e demonstrar que se é capaz de gerar lucro (Bourdieu, 1986).

A desintegração vertical e flexibilização produtiva não são exclusividade do cinema. A maior parte das estruturas de suporte da arte como sociedade se organizam desse modo. Por exemplo, nas belas artes, como artes visuais, artistas negociam suas obras em uma rede de galerias conduzidas por *marchands* com as quais eles têm, na maior parte do tempo, relações apenas temporárias (Menger 1999, Becker, 2010).

PLANEJAMENTO PRODUTIVO E DIVISÃO DO TRABALHO

A estruturação fabril da produção cinematográfica e a produção em massa exigiram a criação de um modelo produtivo padronizado. Foi no período do sistema de estúdio que o planejamento por meio do roteiro foi largamente empregado. Antes, os filmes eram gravados em ordem cronológica em um cenário com os atores em cena, uma espécie de teatro filmado. Com a adoção do longa-metragem como formato padrão, notou-se que era mais barato gravar fora de ordem, de acordo com as necessidades cenográficas e de participação dos atores, com a montagem cronológica no processo de edição.

O roteiro permitia, assim, calcular os valores necessários para a manufatura, aumentando a previsibilidade e fixava o controle temporal da produção. Deste modo, criaram-se etapas distintas para o planejamento, filmagem e montagem do filme, respectivamente pré-produção, produção e pós-produção. Thomas Ince, um antigo ator que se tornou diretor e homem de negócios na década de 1910, recebe grande parte dos créditos pela elaboração do modelo padronizado da produção cinematográfica. Devido a suas inovações, os trabalhadores passaram a ser distribuídos pelas etapas em setores distintos,

operando de maneira assíncrona. Ocupações como a de roteirista, editor e diretor de arte, por exemplo, além da direção, tornaram-se centrais (Staiger, 1979; Gomery, 1997). Por causa das características descritas, o cinema não se diferenciava do modelo Fordista, vigente após a primeira guerra mundial (Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

As empresas integradas verticalmente podiam aplicar tais técnicas em conjunto com seu planejamento interno por serem estruturas duradouras. Elas visavam garantir a maior eficiência da produção, criando departamentos especializados que tinham responsabilidades distintas a partir da delegação de tarefas (Thompson, 1977, p.19).

As OBP não abriram mão do modelo criado por Ince, mas a gestão do tempo da produção foi afetada por sua natureza temporária. As etapas de pré-produção, produção e pós-produção continuam a existir, mas são sensivelmente diferentes com relação a sua contraparte tradicional. Se antes eram conduzidas dentro de uma mesma empresa com um corpo de funcionários fixos e a obra rodada com um aporte financeiro próprio, nas organizações baseadas em projetos surgem novas operações, sobretudo na pré-produção. Além do planejamento da fase de filmagem, é nesse período que as produtoras buscam financiamento e acordos de coprodução, contratam parceiros e funcionários (técnicos e artísticos), procuram e alugam os espaços físicos necessários, tanto para a filmagem quanto para a operação comercial, e negociam outros insumos necessários, como equipamento, figurino, cenários, dentre outros. Nas etapas seguintes, de produção e pós-produção, a grande mudança é a aplicação de recursos humanos e de empresas contratadas temporariamente. Os estágios seguintes, de distribuição e exibição, encerram a produção com a entrega do produto ao público. Contratos de distribuição são costurados, geralmente, na pré-produção, em que um acordo comercial é firmado, ou após a realização da obra, através da tentativa de venda a agentes do mercado por canais diversos, como festivais (Faulkner, Anderson, 1987; Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

Já a divisão do trabalho é operada a partir de equipes que possuem uma estrutura hierárquica interna rigorosa. Cada uma é responsável por uma área

específica e seus feixes de tarefas. Por exemplo, a equipe de produção faz a administração do projeto nos âmbitos econômicos, logísticos, temporal e de pessoal; a de arte cuida da cenografia, maquiagem, objetos de cena e figurino; a de fotografia é encarregada da composição fotográfica, operação de câmera, iluminação e captação de imagens. Existem outras equipes, como a de som, que capta o áudio e se responsabiliza por sua qualidade. Na pós-produção, a principal equipe é a de edição, responsável pela montagem do filme e pela qualidade de imagem e tratamento de cor. Todos os departamentos possuem cargos de chefia, geralmente chamados de diretores, como o diretor de arte ou de fotografia, ocupações especializadas, como o figurinista, e de assistência, como o assistente de direção (Almeida, 2018a).

A equipe de direção está, na condução da filmagem, hierarquicamente acima das outras – ainda que, por vezes, a produção também possa ocupar esse lugar. O diretor, chefe do setor, é o principal responsável pela parte artística do projeto e as outras equipes devem articular com ele a visão estética e a solução dos problemas. Geralmente, o diretor interage com os outros chefes de equipe que, por sua vez, são responsáveis pelo trabalho dos seus subordinados (Almeida, 2018a). Em empresas integradas verticalmente, as equipes fazem parte de departamentos ou unidades. Em organizações baseadas em projetos, elas operam como times relativamente autônomos, montados para a realização do projeto (Faulkner, Anderson, 1987, p.880).

MERCADO DE TRABALHO, TREINAMENTO E CONTROLE SOCIAL

Para suprir a demanda por trabalho, organizações baseadas em projeto utilizam uma metodologia específica de seleção de mão de obra, que denominaremos de sistema aberto de recrutamento, em oposição ao sistema fechado de recrutamento, predominante em organizações integradas verticalmente. No sistema fechado, uma empresa tem forte mercado de trabalho interno, com caminhos bem definidos para a entrada e promoção. Geralmente, um trabalhador começa em alguma ocupação de baixo nível após um processo seletivo e adquire habilidades necessárias para subir na escada de trabalho por meio da participação nos projetos da própria companhia, que investe no seu capital humano, incorporado como um recurso, o que garante maior estabilidade no emprego. Para rodar um filme, um estúdio não prospecta fora de suas

próprias estruturas, ele utiliza os seus contratados. Ele faz a correlação entre habilidades necessárias para o tipo de filme que será rodado através de um sólido conhecimento sobre seus funcionários, adquirido com a gestão tradicional de recursos humanos (Blair, 2001; Grugulis, Stoyanova, 2012).

Em um sistema aberto de recrutamento, as organizações baseadas em projetos usam redes sociais, suas e dos indivíduos, para buscar trabalhadores em um mercado de mão de obra. Como a informação sobre vagas é restrita, a indicação para os postos de trabalho é a principal via de acesso e é utilizada como *proxy* do processo seletivo. Uma vez que projetos são montados rapidamente, os contratantes cortam os custos de pesquisa e seleção pela mobilização de suas redes e a confiança entre parceiros, sobretudo entre aqueles que ocupam posições altamente valorizadas, como as chefias de equipe. A reputação e o prestígio, além das relações pessoais, ou seja, o capital social, têm muito mais peso neste sistema, uma vez que o indivíduo depende da circulação da informação sobre si e sobre os projetos para conseguir uma colocação. Paradoxalmente, em um sistema aberto de recrutamento, os meios para a obtenção de postos de trabalho e a ascensão na carreira são muito menos evidentes do que no fechado (Blair, 2001; Grugulis, Stoyanova, 2012). Isso se dá por dois motivos principais, identificados a partir da literatura:

- 1) Restrição de informação: não há uma fonte clara de conhecimento, pois as vagas não são centralizadas e publicizadas. Necessita-se, portanto, conhecer canais de referência, geralmente outras pessoas. Isto implica que, quanto maior a reputação e melhor a rede do agente, maiores as chances de contratação. Isso afeta, sobretudo, aspirantes e iniciantes. Os primeiros, porque é difícil encontrar os acessos. Por esse motivo, é muito comum que sua fonte de informação sejam pessoas com um vínculo de amizade ou parentesco, ou seja, laços que não dependem da socialização no setor. Para os novatos, a dificuldade é a inserção frágil na rede. Quanto menos consolidado, menor as chances de trabalhar, e quanto menor as chances de trabalhar, menor as chances de se consolidar nas redes.
- 2) Temporalidade de organização: organizações baseadas em projeto são estruturas temporárias de produção que se dissolvem após a entrega do produto final. Membros podem se associar novamente, mas não há uma

maneira formal de aproveitar a experiência adquirida pelos participantes ou um caminho claro para a ascensão, uma vez que, quando um novo arranjo se forma, podem surgir novas regras ou exigências. Por causa disso, um neófito pode ter dificuldade de planejar sua carreira e saber como aplicar recursos obtidos, como reconhecimento e experiência, na busca por melhores ocupações no mercado.

O mercado de trabalho do cinema se comporta de maneira dupla: como primário, com postos fixos e contratos de longa duração, e como secundário ou flexível, com predileção por trabalhadores em regimes de *freelancer*, ou seja, com contratos de curta duração (Souza, 1978). Todavia, ainda que se comporte como um mercado de trabalho secundário com relação à rotatividade de trabalhadores e à duração dos contratos, nas artes, grande parte dos trabalhadores têm qualificação formal, diferentemente de setores secundários (Menger, 1999, 2006).

Na Hollywood integrada verticalmente, houve, por exemplo, o *star system*, que consistia na manutenção das estrelas das empresas em contratos longos que impediam a mobilidade de sua força de trabalho. Atores e diretores eram identificados com uma determinada companhia com as quais tinham vínculos de exclusividade. A grande vantagem desse arranjo era garantir o interesse do público nos filmes protagonizados ou encabeçados por pessoas reconhecíveis e de grande apelo popular. Muitas vezes, artistas em início de carreira negociavam contratos desvantajosos e explodiam, mas, por causa de suas obrigações jurídicas, não conseguiam renegociar os termos, mantendo baixos os custos para os estúdios (Storper, 1989; Gomery, 1997; Gomery, 2017). Apesar de não possuir o mesmo nome, a Rede Globo fez e, em grande medida, faz o mesmo com seus profissionais das mais variadas áreas, seja jornalismo, variedades ou dramaturgia (Schuh, Díaz-Vial, 2009).

Menger (1999, 2006) argumenta que a flexibilidade é a realidade dos mercados de trabalho na maior parte das artes e, se levarmos em consideração que a desintegração vertical sempre conviveu com a integração vertical, podemos supor que a estabilidade é uma exceção dos grandes sistemas econômicos, como a indústria cinematográfica hollywoodiana ou a televisão em diversas partes do mundo, como no Brasil e no Reino Unido. Entretanto,

Grugulis e Stoyanova (2012) mostram que, a partir dos anos 1990, as redes de televisão britânicas renunciam ao seu mercado de trabalho interno a favor da flexibilização e da contratação de *freelancers*, indicando uma tendência geral à especialização flexível nesse tipo de estrutura de suporte.

A flexibilidade do mercado de trabalho, com o seu sistema aberto de recrutamento, atinge dois outros aspectos: treinamento e controle social. Em mercados primários, grande parte da responsabilidade da qualificação da mão de obra recai sobre a própria empresa, que oferece oportunidades de treinamento para seu pessoal. Como benefício, pode usufruir das habilidades desenvolvidas por seus funcionários, mobilizando os seus recursos humanos e qualificando sua estrutura produtiva. Nas atividades artísticas e técnicas relacionadas com a produção cultural a responsabilidade é do próprio agente, que busca se qualificar conseguindo trabalhos recorrentes. Neste caso, o treinamento formal universitário tem um papel muito restrito e raramente é reconhecido como uma credencial de *know-how*. A exceção são as organizações integradas verticalmente, que geralmente oferecem posições de entrada ao público universitário recém-formado (Grugulis, Stoyanova, 2012).

Em OBPs, os trabalhadores com pouca experiência têm uma série de dificuldades. A primeira, já mencionada, é identificar os acessos. A entrada no setor ocorre, geralmente, por estágios não remunerados em atividades que pouco podem ter a ver com a arte em si. Por exemplo, um dos pontos de partida pode ser a atividade de *runner*, uma espécie de “faz tudo”. Buscar café ou entregar notas e informações para outros membros estão entre suas atribuições, e sua principal função é estabelecer a comunicação entre as equipes. Nesse estágio, a maior oportunidade dada a um *runner* é a socialização. O estagiário pode observar o trabalho prático de diversos profissionais, aprender a cultura do setor e mostrar suas competências interpessoais, o que é essencial para a construção de sua própria rede social, já que importa menos as qualificações técnicas do indivíduo do que sua capacidade de se comunicar e mostrar proatividade, ou seja, de deixar claro que consegue operar em um ambiente de alta pressão (Jones, 1996).

A segunda principal dificuldade deriva justamente da natureza econômica dessa iniciação. Como as primeiras oportunidades geralmente são mal (ou não)

remuneradas, pessoas sem suporte financeiro podem encontrar dificuldades em permanecer em posições não remuneradas (Grugulis, Stoyanova, 2012). No contexto desta pesquisa, isso é um desafio extra para pessoas negras ou mulheres que querem trabalhar no audiovisual, uma vez que, no país, a situação econômica dessas populações é mais delicada, mais ainda se considerarmos que a intersecção entre gênero, raça e classe pode agravar o quadro de opressão sofrido por elas (Hirata, 2014).

A principal janela de oportunidade para adquirir experiência em *sets* de filmagem são os períodos de “espera vigilante” (DeFillipi, Arthur, p.131, 1998). Como as atividades não envolvem toda a equipe o tempo todo, aqueles que não estão trabalhando ficam em um estado de prontidão caso sejam requisitados. Esse tempo “livre” é importante porque surgem situações de ensino e aprendizagem no qual membros mais experientes podem tirar dúvidas ou mostrar como se faz algum tipo de trabalho para os aprendizes. Outra utilidade do ócio não programado é que, quando a equipe está paralisada, um estagiário pode observar as tarefas de outros times e se familiarizar com outros feixes de tarefas (Bulloni, 2018).

Além de funcionarem como unidade de produção, as equipes também são responsáveis pela interação entre trabalhadores e o treinamento. Como há alta divisão do trabalho e os setores possuem funções específicas e fronteiras bem definidas, seus membros criam um senso de identidade baseado na área em que trabalham, aprendendo um ofício. Segundo Bulloni (2018), ofício é a reunião das normas que regem o exercício de uma atividade profissional e são coletivamente criados e compartilhados por aqueles que a exercem, gerando, assim, a base para a identidade daquele grupo.

A principal forma de controle social na produção em um mercado de trabalho flexível é a vigilância informal entre os pares. As OBPs não possuem uma burocracia rígida com regras claras, o que coloca sobre os indivíduos envolvidos na produção o ônus da fiscalização sobre os outros, sobretudo daqueles que indicaram. Um trabalhador deve ser capaz de realizar o seu trabalho com qualidade, não pode gerar problemas de relacionamento e deve garantir que os outros se ajustem às funções ocupadas, especialmente os que

estão acima na hierarquia. Isso é especialmente grave no audiovisual, tendo em vista que uma gravação é intensiva em horas trabalhadas e se distribui em poucas semanas com jornadas que muitas vezes ultrapassam 12 horas diárias (Grugulis, Stoyanova, 2012; DeFillipi, Arthur, 1998).

Nesse contexto, problemas de convivência podem ser prejudiciais ao projeto. Há, portanto, a articulação entre as capacidades técnicas e artísticas e as habilidades interpessoais para o fortalecimento dos laços e a realização das tarefas. Quem gerencia as contratações privilegia indivíduos com quem já trabalhou ou aqueles garantidos por alguém de confiança. Recomendar uma pessoa que gera distúrbios no *set*, que não consegue lidar com o cronograma ou contribuir de maneira qualificada, é oneroso e leva a perda de prestígio na rede, o que obriga o controle do trabalho dos outros e de si mesmo. Além disso, o fracasso em uma obra pode prejudicar a carreira de todos os envolvidos, que dependem de um portfólio de sucesso e da reputação para conseguir novas colocações no mercado (Jones, 1996; Grugulis, Stoyanova, 2012; DeFillipi, Arthur, 1998).

O modelo de seleção aberto e o controle social entre os pares afetam o comportamento dos agentes que indicam e são indicados para o trabalho. Por causa disso, o aprendizado e exercício de um ofício não envolve apenas as capacidades técnicas necessárias para realizar o trabalho, mas também a interiorização dos mecanismos de controle, cooperação e o desenvolvimento de estratégias para manutenção e ascensão no espaço social (Grugulis, Stoyanova, 2012; Bulloni, 2018).

Como há um risco inerente em se fazer recomendações, trabalhadores encontram modos de minimizá-lo. Para tanto, vinculam-se estrategicamente a outras pessoas, formando grupos que caminham juntos entre projetos. Não é incomum que um diretor tenha seu diretor de fotografia predileto e este, por sua vez, carregue consigo um corpo de profissionais com quem já trabalhou anteriormente e em quem já confia. Jones (1996) divide os trabalhadores da indústria cinematográfica hollywoodiana em duas categorias: agentes livres e times. Em sua análise, apenas 14% da amostra integra times, o que mostra a dominância de agentes livres. Contudo, considerando apenas aqueles que

participaram da realização de três ou mais filmes em três anos, 64% deles estavam inseridos em times. Apesar de não ser possível, a partir da pesquisa da autora, responder se a colocação como agente livre é uma escolha ou uma condição imposta, membros de times gozam de maior sucesso.

A correlação entre o sucesso de uma obra e a colaboração recorrente entre membros é tênue. Porém, times são buscados por organizações baseadas em projetos por segurança e como uma forma de aproveitar o capital humano desenvolvido em outros projetos, mesmo esbarrando em questões como a disponibilidade do profissional. É uma tentativa de aproximação com o modelo das empresas integradas verticalmente, que investem na qualificação de sua mão de obra (DeFillippi, Arthur, 1998).

1.1.3 TRABALHADORES: POSSIBILIDADES E ESTRATÉGIAS

A flexibilização do mercado de trabalho impõe sobre o indivíduo todo o ônus da contratação e da falta de estabilidade no trabalho, uma vez que não há um sistema de proteção formal. O risco de permanecer desempregado varia de pessoa para pessoa e depende de uma série de habilidades e recursos acumulados durante a trajetória (Jones, 1996). É necessário construir capital social e uma reputação com trabalhos anteriores. Quanto mais empregos um indivíduo consegue, mais fácil ele conseguirá novos empregos, já que ele forma seu portfólio e cria relações pessoais que garantem que seu nome irá circular nas estruturas de suporte. Esse modelo cria uma forma específica de exclusão objetiva que se retroalimenta, visto que, para aumentar a probabilidade de contratação você precisa ser contratado sempre, o que faz com que jovens inexperientes ou pessoas que não possuem boas conexões não consigam entrar no sistema (Blair, 2001). Adicionalmente, eles perdem a oportunidade de desenvolvimento das suas capacidades técnicas devido à importância da aprendizagem prática no setor (Menger, 1999).

A entrada e permanência em uma rede social do cinema e a construção, conservação e aplicação do capital social pelos indivíduos – e mesmo pelas organizações – não são tarefas simples e esbarram em duas questões:

- 1) Ele consegue atender as exigências econômicas de uma carreira no cinema?
- 2) Ele possui as características ou credenciais consideradas necessárias ou desejadas pelo campo?

A primeira pergunta tem como pano de fundo as características econômicas e a instabilidade do trabalho no cinema. Já foi tratado anteriormente que a iniciação na área se dá, comumente, em ocupações não remuneradas ou com baixa remuneração. Elas são ferramentas de socialização e treinamento inicial e podem ser instrumentalizadas para construir capital social e habilidades para o trabalho, mas não são suficientes para a sobrevivência. No caso de membros mais experientes, há a instabilidade da condição de *freelancer*. Nem sempre é possível obter trabalho e, nos momentos de desemprego, não existe um sistema de proteção formal, como um seguro. Os indivíduos dependem muito mais de si, de suas reservas econômicas, e de uma rede de apoio familiar para superar os períodos de baixa (Menger, 1999; Becker, 2010; Bourdieu, 1996; Grugulis, Stoyanova, 2012; Blair, 2001). Por isso, algum grau de capital econômico, seja herdado ou adquirido, é necessário para se firmar no setor. É possível afirmar, portanto, que a condição de classe é um dos condicionantes do sucesso ou fracasso, na medida que pode aliviar ou aprofundar as pressões financeiras individuais. Contudo, isso não significa que não existam saídas.

Há algumas estratégias que são utilizadas por trabalhadores em setores artísticos e que se aplicam ao cinema. A mais usual dela é possuir um outro emprego⁵. Várias habilidades adquiridas no trabalho podem ser aplicadas em outras áreas, como na docência, por exemplo, uma das ocupações complementares mais comuns entre técnicos e artistas. Além de ser facilmente associada à prática artística, ela se beneficia da educação formal, que é pouco valorizada em empregos artísticos. É, portanto, um jeito de recuperar o investimento econômico e temporal em formação (Menger, 2014; Segnini, 2011; Arruda, 2012).

Um outro modo de aproveitar habilidades adquiridas é conseguir um trabalho “comercial”. Um fotógrafo pode se dividir entre a exploração estética e

⁵ Menger (2014) chama essa estratégia de *multiple jobholding*.

a fotografia de produtos; um artista visual pode também ser design. No cinema, técnicos se beneficiam disso com mais facilidade. Um operador de câmera pode fazer tanto filmes quanto casamentos, mas diretores e roteiristas também podem encontrar oportunidades, por exemplo, no setor dos vídeos institucionais. Outros, por não quererem se associar ao “comercial” ou por não terem desenvolvido competências específicas ainda, procuram ocupações que exigem pouca qualificação (Becker, 2010). Já se tornou anedótico nos Estados Unidos que ser garçom é quase um rito de passagem na indústria do cinema. Rozen (2016), inclusive, fornece uma explicação para isso: o horário flexível, as gorjetas e a camaradagem criada entre aspirantes à profissão fazem dessa indústria de serviços uma das mais atrativas para quem espera sua grande chance no cinema ou na televisão.

A segunda questão se relaciona diretamente às características de ambientes formatados em redes sociais e o efeito de homofilia. Membros de uma determinada cadeia de laços tendem a se relacionar com outros semelhantes a si. Isso significa que quem não possui os atributos identificados como desejáveis ou corretos tem mais dificuldade de se estabelecer. Esse processo de fechamento da rede e de exclusão baseado em critérios de sociabilidade ou a partir de marcadores da diferença faz com que o mercado de trabalho do cinema e da TV sejam dominados por homens brancos de classe média que monopolizam o acesso às melhores colocações e aos melhores projetos. Isso não quer dizer, por outro lado, que minorias não participam da força de trabalho, mas que, sobretudo, elas ocupam posições periféricas e pouco valorizadas, ou então trabalham em projetos de menor prestígio (Grugulis, Stoyanova, 2012; Randle *et al*, 2015). Como veremos com mais detalhes no terceiro capítulo, a homofilia das redes é um dos mecanismos racistas que levantam barreiras entre pessoas negras e esses mercados. Nossos entrevistados entendem que o fato de serem negros dificulta a construção de laços com membros-chave que controlam o fluxo de empregos.

A homofilia é agravada por outro critério oculto da desigualdade de acesso, o *fitting in*, ou “se enquadrar”. Grugulis e Stoyanova (2012) entendem o “se enquadrar” como uma percepção externa, mas compartilhada pelos membros do grupo, de que um indivíduo é adequado para exercer uma função

dentro do ambiente do cinema, baseado em critérios não produtivos ou essenciais para a realização de uma ocupação criativa. Ou seja, fundamentado na expectativa do que é uma “pessoa do cinema”. Geralmente, os parâmetros utilizados para tal avaliação são costumes, modos, domínio linguístico, grau de prestígio das instituições de ensino frequentadas, raça e gênero (Randle *et al*, 2015). A interferência do “se enquadrar” ocorre em todas as etapas, desde antes do recrutamento até no exercício de determinadas funções. Por exemplo, não se espera que mulheres realizem a função de diretora de fotografia, fazendo com que elas sejam preteridas neste ofício. As que conseguem uma colocação em um projeto podem ser desafiadas de diversas maneiras, sofrendo com piadas ou até maus-tratos mais sérios. Novamente, pensando em nosso estudo, ser negro fere o critério do “se encaixar”, e nossos sujeitos de pesquisa relatam que são menosprezados, que duvidam de suas capacidades técnicas e intelectuais por não estarem dentro do padrão esperado pelos outros.

Neste contexto, o capital cultural também se mostra um recurso importante e se assoma aos outros tipos de capital. Se a educação formal não é necessária para o exercício de uma ocupação no cinema na TV e pode não ser considerado no momento da seleção, o desenvolvimento de qualidades associadas a ele podem interferir nas chances do indivíduo de se encaixar em uma rede ou então de permanecer nela e afetar a progressão na carreira e o fluxo de oportunidades acessíveis (Randle *et al*, 2015).

O acesso a horas de trabalho no cinema depende da associação entre elementos pessoais, como a habilidade comunicacional e o desenvolvimento de capacidades técnicas e artísticas, e exigências derivadas da estrutura, como o acúmulo dos quatro capitais, econômico, social, cultural e simbólico. No contexto de informalização típicos de mercado onde predominam organizações baseadas em projeto, isso leva à separação de duas categorias de profissionais: os que habitam o núcleo e a periferia (DeFillippi, Arthur, 1998; Jones, 1996).

Os profissionais do núcleo são minoria e conseguem trabalhar mais. Por causa do trabalho constante, fortalecem tanto seus atributos individuais quanto a sua posição dentro da estrutura. Os profissionais da periferia são a maioria dos trabalhadores do cinema. Eles têm dificuldade de acesso a horas de trabalho, o que diminui as chances de qualificação e de modificar sua condição estrutural.

Na teoria dual do emprego, o pertencimento ao núcleo ou à periferia depende apenas da capacidade individual e do grau de qualificação e especialização profissional, mas, como demonstramos, há outros mecanismos que impedem a transição de um lado para o outro. Mesmo trabalhadores desqualificados podem acumular horas de trabalho, desde que atendam a outros critérios objetivos do mercado (Blair, 2001).

Os arranjos que foram descritos até agora dizem respeito, sobretudo, ao cinema industrial. Fora desse círculo, existem outras disposições de produção, como, por exemplo, o cinema independente. Becker (2010), ao fazer o uso do conceito de mundo das artes, afirma que, dentro de uma mesma expressão artística, existem diversas possibilidades de organização e, ainda que possa haver um mundo predominante, ou seja, identificado como o principal, há atores que questionam as regras e esquemas produtivos que o caracterizam. A fonte do questionamento pode ser estética, social ou econômica. Aqueles que não conseguem ou não desejam participar de um mundo podem se ver obrigados ou se voluntariam a criar outros modelos de sistematização.

Uma parte do cinema independente brasileiro, por exemplo, se organiza em coletivos, em oposição às tradicionais produtoras de cinema. Os coletivos são unidades de produção nas quais seus membros não ocupam posições de superioridade hierárquica uns com relação aos outros e que não seguem uma determinação empresarial típica. Surge, nesse meio, a figura do realizador. Devido à limitação financeira ou direcionamento ideológico, o realizador acumula obrigações de diversas ocupações dentro do processo de produção. Ele pode, por exemplo, dirigir, roteirizar e montar o filme. Além de subverter o arranjo hierárquico, também diminui o grau de divisão de trabalho de produções da indústria (Oliveira, 2014).

Entretanto, tal modo de organizar a produção enfrenta todos os desafios que existem no cinema industrial, como buscar financiamento, articular relações com outras organizações e estabelecer algum tipo de controle temporal e social na produção e distribuir as obras, mesmo que utilize outras janelas de exibição, como os festivais (Oliveira, 2014). Em resumo, também são organizações baseadas em projeto, o que afeta o desenvolvimento da carreira dos seus participantes.

Por causa das características descritas, Menger (2014) afirma que os trabalhadores em mercados artísticos desenvolvem um comportamento que está entre o empreendedor e o profissional. Eles dependem das suas habilidades em determinadas atividades, bem como da sua capacidade de avaliação do mercado e do risco inerente a sua prática. Buscam empregos que recompensem melhor ou possibilitem desafios maiores que permitam a melhoria de suas capacidades e que incrementem sua reputação, uma vez que respondem a um mercado externo baseado no reconhecimento que acumulam entre os pares. Em um contexto de desintegração vertical, o trabalhador se reconhece mais como parte de uma categoria ocupacional, enquanto na integração vertical ele se reconhece como parte de uma empresa.

A reputação e o capital social em um mercado flexibilizado não são importantes apenas para uma OBP avaliar potenciais empregadores, mas uma via de mão dupla. Se uma produtora avalia as capacidades de um profissional, eles também calculam o benefício de participarem em um determinado projeto e os ganhos que poderiam ser proporcionados. Desenvolvem estratégias para minimizar os riscos ocupacionais, como a criação de um bom portfólio, diversificam seu estilo estético e misturam a associação a produtores específicos com trabalhos únicos em diversos projetos, o que permite maior variabilidade de informação sobre as melhores oportunidades (Menger, 1999, 2001, 2014).

Apesar das dificuldades relacionadas com trabalhar em um mercado artístico, seus membros têm alto grau de satisfação. Eles se reconhecem no produto, se estimulam por resolver problemas não rotineiros e desenvolvem habilidades específicas para cada projeto. Além disso, têm altos níveis de comprometimento com a atividade e alta produtividade devido à forte percepção de independência e autonomia. Contudo, o sentimento de autonomia pode ser ilusório, sendo dependente da mobilização do capital social para conseguir trabalho constante (Menger, 1999, 2014). Sem ele e sem capital econômico, a situação pode se tornar precária, obrigando o profissional a buscar novas opções de renda ou abandonar de vez a carreira, como o fim de muitos dos músicos de jazz investigados por Becker (2008), que deixavam de ser músicos profissionais quando precisavam sustentar uma família.

1.2.RACISMO E SEUS EFEITOS NA SOCEIDADE E NO CINEMA NO BRASILEIRO

Neste subcapítulo, discutiremos o conceito de racismo e os seus efeitos no Brasil, com ênfase no cinema. Ele está dividido em quatro partes: primeiro, uma definição do conceito de racismo que iremos nos apoiar no restante deste estudo. Após a definição, vamos tentar compreender os efeitos do racismo no Brasil a partir da revisão de pesquisas sobre o tema. Por fim, vamos apresentar estudos históricos e empíricos sobre participação de pessoas negras no cinema e na televisão do Brasil.

1.2.1 O CONCEITO DE RACISMO

O racismo está intrinsecamente ligado à construção histórica do conceito de “raça”. Segundo Munanga (2004), o termo “raça” passou a ser usado para designar a diversidade humana por volta do século XVII e, já nesta época, a ideia de pureza foi utilizada para justificar as relações de dominação entre sujeitos. Segundo ele, a nobreza francesa de origem germânica considerava que seu sangue era puro e, por isso, seus membros achavam que eram mais aptos naturalmente para governar do que os gauleses, impuros. Durante o século XVIII-XIX, os naturalistas associaram as diferenças visíveis entre seres humanos, sobretudo a cor, mas também outras características, a ordem moral e hierarquizaram a humanidade a partir desses critérios. Para Munanga (2004), correlacionaram características biológicas a qualidades psicológicas, culturais, intelectuais e morais. Em sua visão, é isso que constitui o racismo, ou seja:

o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um dado grupo são consequências diretas de suas características físicas e biológicas (Munanga, 2004, p.24)

Stuart Hall (2003) caminha no mesmo sentido, o de que que racismo é consequência direta da utilização do conceito de raça e sua conversão em um sistema de dominação:

a categoria “raça” não é científica. As diferenças atribuíveis à “raça” numa mesma população são tão grandes quanto àquelas encontradas entre populações racialmente definidas. “Raça” é uma construção política e social. É a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão – ou seja, o racismo (p.69).

O autor explica que o racismo é um sistema de poder que organiza a exploração e dominação de um grupo social baseado na percepção de que certos indivíduos são superiores a outros devido a supostas características naturais. Contudo, Hall (2003) ressalta que o racismo não deriva apenas do biológico, de uma percepção falsa de uma escala evolutiva. Para ele, o fenômeno tem uma dupla lógica, tanto biológica, quanto cultural. A discriminação étnica ou cultural, como a religiosa, também faz parte do racismo e, pelo menos desde os anos 1980, essa face passa a ser dominante perante a face biológica. Frantz Fanon também identifica este fenômeno, ainda nos anos 1950. Segundo ele:

Este racismo que aspira ser racional, individual, genotipicamente e fenotipicamente determinado, começa a se transformar em racismo cultural. O objeto do racismo não é mais o homem individual, mas uma certa forma de existir. No extremo, recorre-se a termos como “mensagem” e “estilo cultural”. “Valores ocidentais” estranhamente misturados com o já famoso recurso à luta da “cruz contra o crescente” (FANON, 1988 [1956], p.32-33, tradução nossa).

O racismo, seja ele biológico ou cultural, se traduz em uma estrutura hierarquizante, na qual grupos se tornam dominantes e outros dominados, originando um sistema social no qual os primeiros, mesmo quando não têm atitudes que sejam consideradas racistas ou discriminatórias, se beneficiam dele, como apontam Shohat e Stam (2006):

Como o racismo constitui um sistema hierárquico complexo, um conjunto estruturado de práticas e discursos sociais e institucionais, não é necessário que indivíduos o pratiquem ostensivamente para se beneficiarem dele (p.46-47).

A perspectiva desses autores coloca o racismo em uma esfera social ampla, da ideologia ou das estruturas sociais. Segundo Campos (2017), os estudos sobre racismo se dividem em três categorias mais ou menos coesas: da precedência ideológica, da precedência das práticas e da precedência das estruturas. Entre as teorias da precedência ideológica, o racismo seria um sistema de pensamento, um conjunto de crenças, uma doutrina ou até uma ideologia em um sentido marxista, de falsa consciência. Os teóricos da precedência das práticas privilegiam a análise do preconceito como uma tendência de agir de modo negativo em relação a um grupo. Eles acreditam que as atitudes discriminatórias, ou seja, as ações, devem ser o objeto para entender o racismo na sociedade, uma vez que a crença não traduzida em ato não tem

consequências práticas. Campos mostra que alguns autores afirmam que a discriminação pode derivar da crença racista, mas não se limita a ela, pode ser emocional ou reativa, sem reflexividade. O mais importante seria que o tratamento discriminatório a um grupo racial cria desvantagem para ele. A terceira perspectiva, da precedência da estrutura, assume que o racismo é um elemento sistêmico que se organiza a partir da categorização dos indivíduos em grupos raciais posicionados assimetricamente quanto o acesso aos diversos econômicos, sociais e políticos. Para eles, a ideologia e as atitudes racistas não são causas de sua sistematização, mas antes, efeito dela.

Campos propõe a superação desta divisão conceitual pela adoção do realismo crítico, que, segundo ele, assume que o racismo pode ser analisado empiricamente a partir de uma abordagem tridimensional, ou seja, que leve em consideração o efeito do racismo como conjunto de crenças, padrões comportamentais e como elemento sistêmico da sociedade. Segundo ele:

tal teoria pode oferecer às observações empíricas um esquema analítico que permita investigar, com base em casos concretos, de que maneira as três dimensões se relacionam entre si em cada contexto ou situação específicas (Campos, 2017, p.12).

O que deve orientar os estudos são as características empíricas do fenômeno, a forma como cada uma das dimensões o afeta, mas sem perder de vista que os três níveis se relacionam entre si. Afinal, como argumenta:

o racismo deve ser compreendido como um fenômeno social constituído pelas relações ontológicas entre: discursos, ideologias, doutrinas ou conjuntos de ideais (cultura); ações, atitudes, práticas ou comportamentos (agência); estruturas, sistemas ou instituições (estrutura). As relações empíricas entre essas três dimensões só podem ser sociologicamente inquiridas caso reconheçamos sua mútua dependência ontológica, mas as mantenhemos separadas em um nível analítico. Mesmo imbricadas, essas três dimensões possuem propriedades emergentes, lógicas distintas e poderes causais variáveis de acordo com o contexto ou situação (Campos, 2017, p.14).

De um modo semelhante, Hennekam e Syed (2018) propõem uma abordagem multinível para se entender o racismo no contexto do cinema e televisão holandeses. Para as autoras, o racismo se manifesta em três níveis: o macrossocial, composto pelas leis e o contexto sociocultural, o meso-organizacional, que é o nível das organizações e seus padrões formais e práticos, e o micro-individual, que é a relação entre agentes, a manifestação de suas identidades.

No nível macro, o racismo tem reação com a legislação nacional, os costumes e tradições culturais. Ele se manifesta em uma estrutura de poder que impõe desvantagens em certos grupos devido à sua raça. Em sociedades com maioria formada por brancos, negros e outras minorias têm menos acesso aos recursos econômicos, sociais e ao capital cultural, mesmo quando há leis que criminalizam o racismo ou tentam criar mecanismos de inclusão, como as ações afirmativas. No nível meso, organizações como empresas estruturam processos e normas que se traduzem em hierarquias formais e informações. No cinema, por exemplo, o recrutamento por meio de redes sociais impede o acesso de pessoas negras e outros grupos minoritários devido a prevalência da homofilia das redes, já que brancos dão preferência a seus semelhantes na hora de distribuírem oportunidades. No nível micro, o racismo se manifesta nas interações e estratégias individuais. A experiência dos indivíduos está intimamente ligada à forma como interagem uns com os outros e como práticas discriminatórias afetam suas trajetórias. Um dos exemplos é a expectativa de que pessoas negras não tenham a capacidade para atingir o padrão necessário de trabalho, o que pode causar traumas e sobre-esforço por parte dos profissionais negros, e a manifestação direta da preferência por trabalhar com profissionais brancos entre os recrutadores (Hannekam, Syed, 2018).

Seguindo a recomendação de Campos (2017), neste estudo vamos mobilizar o conceito de racismo observando suas dimensões separadamente de acordo com o que os dados nos informarem. Contudo, vamos privilegiar o esquema de Hannekam e Syed (2018), que se aproxima de nossa divisão da arte como sociedade, que identifica os níveis macro, meso e microsocial. Não vamos, contudo, renunciar à prescrição do autor (Campos, 2017) de que devemos considerar que nenhuma das dimensões prevalece sobre a outra, mas são diferentes expressões de um fenômeno.

Além disso, consideramos a questão da interseccionalidade. Gênero, raça, classe, origem geográfica, idade e outros não são fatores isolados. Diferentes identidades sociais se sobrepõem e interagem quando consideramos a estruturação das relações de poder e distribuição dos recursos sociais em um dado contexto sócio-histórico. Analiticamente, significa dizer que não podemos olhar para uma mulher negra ou para uma pessoa LGBTQIA+ apenas como

negra, mulher ou LGBTQIA+, mas como negra, mulher e LGBTQIA+, compreendendo como e em quais momentos tais marcadores identitários afetam suas vidas (Collins, Bilge, 2021).

Para isso, utilizaremos o conceito de matriz de dominação de Collins (2019), tendo em vista que ele contempla os efeitos da opressão sobre diversos marcadores de identidade nas dimensões estruturais, hegemônica (macrossocial), organizacional (mesossocial) e interpessoal (microsocial). Uma matriz de dominação é a:

organização geral das relações hierárquicas de poder em uma dada sociedade. Qualquer matriz específica de dominação tem: (1) um arranjo particular de sistemas interseccionais de opressão, por exemplo, raça, classe social, gênero, sexualidade, situação migratória, etnia e idade; e (2) uma organização particular de seus domínios de poder, por exemplo, estrutural, disciplinar, hegemônico e interpessoal (Collins, 2019, p.460).

Nesta perspectiva, a opressão e a distribuição de poder operam numa lógica relacional em que elementos identitários, como raça, gênero e sexualidade afetam os indivíduos de maneira distinta, a depender da sua situação nesse sistema e seus marcadores identitários. Os domínios de poder de uma matriz de opressão cumprem papéis específicos que estão relacionados entre si:

O domínio estrutural organiza a opressão, enquanto o disciplinar a administra. O domínio hegemônico justifica a opressão, e o interpessoal influencia a experiência cotidiana e a consciência individual dela decorrente (Collins, 2019, p.437).

O domínio estrutural do poder compreende instituições sociais amplas, como sistema judicial, educacional e a imprensa. É o nível macrossocial, adotando a terminologia que empregamos até então. No contexto desta pesquisa, ele é representado pelas estruturas de suporte, como o mercado de trabalho e as políticas públicas para o audiovisual, que criam regras que, se não são especificamente voltadas para prejudicar mulheres, pessoas negras ou outros, têm esse efeito.

O domínio disciplinar trata-se das instituições mesossociais, como escolas, empresas e órgãos públicos. Segundo Collins (2019), a disciplina é imposta por meio da vigilância e da burocracia que, no caso das mulheres negras

americanas, se manifestou por meio de mudanças de regras que as mantivessem em uma posição subalterna.

O domínio hegemônico trata-se das práticas culturais e a ideologia que ajuda a sustentar, discursivamente, as práticas das estruturas e das organizações. Solidificado no senso comum e nos discursos, é a ponte entre os níveis macro-mesossocial e o nível microssocial.

Por fim, o domínio interpessoal do poder diz respeito ao modo como pessoas são tratadas de acordo com seu gênero, raça, nacionalidade, entre outros. Nesse caso, envolve as atitudes sistemáticas a que grupos minoritários são expostos, tanto com relação à opressão e preconceito, mas também às práticas cotidianas de resistência que tomam e apoio que recebem de indivíduos em condição de dominação.

1.2.2 O RACISMO NA SOCIEDADE BRASILEIRA

A condição do negro na sociedade brasileira foi longamente discutida na teoria social brasileira. Em um breve artigo tratando da história dos estudos raciais, Guimarães (1999) debate a pertinência ética do uso do conceito de “raça” nas ciências humanas brasileiras e a modificação dos estudos raciais no país, ponto que interessa mais a este trabalho. Após a superação do discurso “racialista” hegemônico no século XIX, uma vertente culturalista é adotada no país. O livro de Gilberto Freyre, “Casa Grande & Senzala”, constitui-se como um marco ao mostrar que as diferenças entre as três raças que compunham o quadro social nacional seriam culturais e não biológicas, e que, cada uma delas, à sua maneira, ajudaram a formar a personalidade do brasileiro, ou seja, o todo das características culturais do nosso Estado. Posteriormente, como trata Guimarães (1999), pesquisadores americanos como Donald Pierson ajudaram a compor um quadro de uma nação onde a raça seria uma questão de menor importância e não seria uma barreira para o convívio social, e que as desigualdades sociais seriam frutos de uma estratificação em classes.

Segundo o autor, esse tipo de teoria foi responsável pelo surgimento da teoria da democracia racial, uma ideologia que define que negros e brancos

possuem as mesmas oportunidades e que, eventualmente, com o desenvolvimento econômico, a desigualdade entre eles se tornaria inexistente.

Outros estudos que vieram depois trabalharam no sentido de desconstruir essa visão, mostrando que cor ou raça são condições da exclusão e do preconceito na sociedade brasileira. Virgínia Leone Bicudo foi uma pioneira que, nos anos 1940, analisou a relação entre classe e o preconceito de cor em São Paulo, concluindo que havia uma percepção forte entre negros da classe média escolarizada de que existiam barreiras erguidas pelos brancos no caminho de sua ascensão social (Bicudo, 2010).

Outras investigações realizadas no mesmo período chegaram a conclusões diversas, ora reconhecendo o estigma carregado pelos negros no Brasil, ora atribuindo este fato ao preconceito de classe. A própria Bicudo prefere recorrer à categoria “cor” ao invés da categoria “raça”, aproximando-se dos estudos de Oracy Nogueira, que afirmam que o preconceito no Brasil se baseia na “marca”, ou seja, nos aspectos visíveis da negritude, sendo a cor o mais evidente dos marcadores, enquanto a origem racial seria definidora no preconceito dos Estados Unidos, como salienta Maio (2010).

O principal estudo da primeira metade do século XX, conduzido por Roger Bastide e Florestan Fernandes a pedido da UNESCO, caminha na mesma direção. Os pesquisadores identificam a existência do preconceito de cor e que a origem da desvantagem econômica de negros e negras no Brasil é a escravidão, abolida há poucos anos naquele momento. Contudo, os autores asseveram que a integração do negro na estrutura ocupacional de São Paulo estaria em curso, e que eles, através da ascensão pelo trabalho e assimilação pela estrutura de classes, ultrapassariam as restrições mais aparentes impostas pelo preconceito de cor, ainda que, no foro íntimo dos indivíduos, não se pudesse afirmar que os brancos aceitariam e se relacionariam abertamente com os negros. Para os autores, o importante seria que, no espaço público das relações e no mercado, negros e brancos pudessem concorrer e ter acesso às mesmas oportunidades (Bastide, Fernandes, 2008). Guimarães (1999) admite que o trabalho de Roger Bastide e Florestan Fernandes foi um avanço na desconstrução da ideologia da democracia racial. Eles mostram que a condição dos negros é relacionada com seu passado como escravos e que ser negro tem

um grande peso na condição social e econômica, mas sem conseguir romper totalmente com uma negação da condição de raça, uma vez que acreditavam que iriam ser progressivamente integrados na sociedade de classes, sobretudo os negros de pele mais clara.

Nesse período, autores olhavam para o efeito do preconceito nas interações sociais e para a classe como categoria estrutural. Tanto Bicudo quanto Bastide e Fernandes usam o preconceito como unidade analítica, salientando as atitudes de uns com os outros. Ainda que não desconheçam que a interação pautada no preconceito produz efeitos duradouros em um grau objetivo, não é o enfoque principal dos autores.

É na década de 1970, a partir dos estudos de mobilidade social e de distribuição ocupacional, que a correlação entre raça e a estrutura de classes na sociedade brasileira é vista como inequívoca. Utilizando dados estatísticos, diversos autores demonstraram que no país o racismo é a causa de diversas barreiras, seja no acesso à educação, trabalho e prestígio social. Destacam-se os estudos de Hasenbalg, que não é tímido em suas conclusões, ao mostrar que a raça é o fator determinante nas hipóteses de mobilidade social de um indivíduo:

os brancos aproveitam-se e continuam a se aproveitar das melhores possibilidades de mobilidade social e de acesso diferencial a posições mais elevadas nas várias dimensões da estratificação social. Essas dimensões podem ser consideradas como incluindo elementos simbólicos, mas não menos concretos, tais como honra social, tratamento decente e equitativo, dignidade e direito de autodeterminação (Hasenbalg, 2005, p.122).

A conclusão de Hasenbalg é que o racismo é um mecanismo externo que privilegia os brancos. A interação não é o centro da análise, como em Bicudo e Fernandes e Bastide, porque não se trata apenas de preconceito, mas sim de estruturas sociais que afetam a distribuição e acesso a oportunidades:

o racismo (bem como o sexismo) torna-se parte da estrutura objetiva das relações políticas e ideológicas capitalistas, então a reprodução de uma divisão racial (e sexual) do trabalho pode ser explicada sem apelar para preconceito e elementos subjetivos (Hasenbalg, 2005, p.121).

Outra autora que contribui para consolidar estudos que colocam o racismo no centro da análise e consideram que ele é um elemento estrutural que determina a distribuição de oportunidades econômicas e sociais é Lélia Gonzalez. Ao analisar a estrutura ocupacional brasileira, ela afirma que:

Outro grande escoadouro de mão-de-obra barata foi a prestação de serviço. Também ali encontramos o trabalhador negro fortemente representado, sobretudo em atividades menos qualificadas tais como a limpeza urbana (Gonzalez, 1982, p.14).

A alta presença de negros em ocupações pouco valorizadas, tais como a limpeza urbana e o trabalho doméstico é uma das evidências de que o racismo produz efeitos hierarquizantes: direciona grupos racialmente subalternizados a posições desvantajosas, criando uma estratificação baseada no critério da raça.

Diversas pesquisas empíricas realizadas desde então comprovam o que pensavam Hasenbalg e Gonzalez. Mariano *et al* (2018) mostra que há a persistência da desigualdade salarial entre brancos e negros no país, sobretudo em ocupações relacionadas às artes, ciências e gestão. O estudo de Neves e Xavier (2016) acompanha parcialmente esta conclusão ao provar que o segmento ocupacional “Gerência” é o que possui o maior nível de desigualdade salarial entre raças no Brasil, evidenciando que:

a questão central da interação entre estrutura ocupacional e desigualdade racial está centrada na questão do poder. Nossos resultados indicam que trabalhadores brancos são mais valorizados para o exercício do poder dentro das organizações, para a imposição da disciplina corporativa, do que trabalhadores negros (Neves, Xavier, 2016, p.54).

Outra conclusão deste estudo é a de que grupos ocupacionais que concentram mais negros e mulheres são os que possuem a menor remuneração média. Maia e Sakamoto (2015) assinalam que há um certo nível de segregação racial no mercado de trabalho no Brasil, com trabalhadores negros sendo sub-representados em ocupações como gerentes, suporte administrativo, estratos profissionais (como advogados, médicos) e vendas. Quanto à divisão racial de certas carreiras tidas como intelectuais, destaco o estudo feito por Mello e Resende (2018), que indicam que apenas 10% dos docentes no magistério superior no Brasil se autodeclararam negros em 2016, contra 34% dos que se declararam brancos. Considerando apenas os que fizeram a autodeclaração, o índice de professores brancos é de 79% (54% dos docentes não declararam sua raça).

Além da segregação no mercado de trabalho, o racismo também afeta a transferência de riqueza intergeracional em famílias negras. Transferência de riqueza intergeracional é a capacidade que as famílias têm de garantir que seus

herdeiros tenham acesso aos recursos sociais acumulados por ela. Isso permite que eles, pelo menos, permaneçam em uma condição de classe semelhante à de seus pais. Em outras palavras, filhos de pais negros têm uma tendência maior do que os de brancos de se encontrarem em uma ocupação social e economicamente inferior que o de seus genitores, movimento chamado de mobilidade social descendente, como nos mostra Ribeiro (2006) em seu estudo empírico. Para tanto, ele compara pais brancos e negros que pertencem ao estrato ocupacional “profissionais” – que são ocupações que requerem formação específica e são protegidos por algum tipo de entidade, como médicos e advogados. No caso das famílias brancas, a probabilidade de que seus filhos herdem a posição de classe dos pais é duas vezes maior do que de descerem para o estrato inferior, “trabalhadores de rotina não manuais”. Em comparação, herdeiros de famílias negras têm apenas 1,2 vezes mais chances de se encontrarem no mesmo nível dos pais do que de experimentarem mobilidade descendente. O autor considera que isso é indicativo de que existem barreiras para pretos e pardos onde o status social e a hierarquia são mais rigorosos, e demonstra que brancos têm mais facilidade de transferir seu status socioeconômico para os filhos.

Mais recentemente, Wainer (2018) demonstra que famílias negras e brancas possuem diferenças na posse de bens. Segundo o autor, famílias brancas e negras com o mesmo nível de renda per capita e renda total, ou seja, com condições sociais semelhantes, não acumularam a mesma quantidade de posses materiais, com os brancos levando vantagem neste aspecto. Uma hipótese levantada por ele é que famílias brancas podem ter se beneficiado de maior transferência de riqueza entre gerações, o que implica dizer que os pais contribuíram para a riqueza acumulada pelos filhos, enquanto nos casos dos negros, o contrário possa acontecer: os filhos que se encontram em uma condição social melhor têm de oferecer algum tipo de suporte aos pais.

1.2.3 A BREVE HISTÓRIA DO NEGRO NO CINEMA BRASILEIRO

O cinema chegou cedo no Brasil. Em 1898, Afonso Segreto, um cinegrafista italiano, filmou algumas imagens na Baía da Guanabara, no Rio de Janeiro, e deu luz ao que seria o primeiro registro em filme feito no país (Gomes, 1996).

Ainda que insípida no começo, a produção cinematográfica se estabelece convivendo com a falta de energia produzida em escala industrial em seu início, com a concorrência de filmes importados e com o desmonte do financiamento público com o fim da Embrafilme⁶ no governo Fernando Collor (Gomes, 1996; Marson, 2006; Matta, 2010).

Apesar de termos mais de um século de cinema no Brasil, o controle das histórias, das câmeras e os rostos filmados foram quase sempre brancos. Até 1940, o aparecimento de negros na tela ou foi incidental, nos cantos dos quadros, como argumenta Carvalho (2005), ou então através da *blackface*⁷, salvo algumas exceções. Foi apenas a partir daquela década que alguns atores e atrizes negras ganharam algum espaço, ainda que limitado. Grande Otelo⁸ foi um dos que abriram caminho para que outros artistas negros pudessem estar na frente das câmeras. Estreando em um pequeno papel em 1935, participou de quase todas as fases posteriores do cinema nacional enquanto esteve vivo, das chanchadas ao Cinema Novo e além (Stam, 2008).

No impulso inicial de participação de atores e atrizes negras, nem tudo era positivo. Relegado a papéis secundários e estereotipados⁹, os filmes do período da chanchada e da Vera Cruz¹⁰ foram responsáveis por solidificar no imaginário brasileiro percepções negativas da população negra, representados como arcaicos, passionais e violentos (Carvalho, 2005). Nem mesmo Grande Otelo conseguiu se desvencilhar disso e, durante os anos 1940 e 1950, representou um sem-número de malandros, favelados e bufões. Em sua parceria

⁶ A Embrafilme, Empresa Brasileira de Filmes, foi uma estatal brasileira criada pelo governo militar em 1969 e foi a principal responsável pelo financiamento e distribuição de filmes brasileiros até sua extinção em 1990 (MARSON, 2006; MATTA, 2010),

⁷ *Blackface* é a prática de pintar um ator branco com tons escuros para representar um personagem negro de maneira caricata

⁸ Nascido em 1915 em Uberlândia, MG, Sebastião Bernardo de Souza Prata, o Grande Otelo, é um dos maiores atores latino-americanos da história. Atuou em mais de 100 filmes e em várias novelas. Foi reconhecido por Orson Welles como grande interprete e chegou a atuar em um filme do mítico diretor norte-americano quando ele filmou no Brasil. Morreu em 1993 em Paris, onde estava para uma retrospectiva de sua obra (Stam, 2008).

⁹ Assim como o cinema estadunidense consagra arquétipos de personagens negros, como o “Uncle Tom”, o negro bondoso e submisso aos brancos, Rodrigues (2001) identifica estereótipos na história do cinema nacional, como o “negro de alma branca”, a “mulata boazuda” os “pretos-velhos”, dentre outros.

¹⁰ A Vera Cruz foi um estúdio cinematográfico de São Paulo que teve seu auge na década de 1950. Visava reproduzir o padrão de filmagens e o estilo hollywoodiano. Apesar de produzir filmes de alto valor técnico, o desenvolvimento de uma estética brasileira e da discussão de problemas mais profundos foi deixada de lado pelo estúdio, mais preocupado em se tornar uma indústria de entretenimento (Gomes, 1996)

com Oscarito em diversos filmes cômicos, assumia um papel de subordinado frente ao representado pela sua coestrela. Fora das telas, essa relação causava incômodo em Otelo, que além de ser colocado em condição inferior nas telas, recebia menos que o seu companheiro de cena (Stam, 2008).

Dessa época, um destaque para o filme *Também Somos Irmãos*, de José Carlos Burle (1949), talvez o primeiro longa-metragem a tratar diretamente do racismo como um problema. O filme, também estrelado por Grande Otelo, conta a história de quatro irmãos adotivos, dois brancos e dois negros, que recebem tratamentos distintos devido à cor de suas peles. Enquanto os brancos têm a confiança e o apoio do pai adotivo, os negros são abandonados e renegados, precisando tomar seus destinos nas próprias mãos, sofrendo com isso no decorrer da história (Stam, 2008).

Ainda nos 1950, Nelson Pereira dos Santos lança dois filmes que são prenúncio da mudança da representação de pessoas negras no país, *Rio 40 graus* (1954) e *Rio Zona Norte* (1957). Em ambos, o elenco é majoritariamente negro e os problemas enfrentados são o empobrecimento dessa população que se estabelece nas favelas por causa da desigualdade social da então capital federal do Brasil. Segundo Stam (2008), os filmes de Nelson Pereira tratam a questão com gravidade, focando a opressão vivenciada por negros na cidade em um claro rompimento com a tradição estabelecida pelas chanchadas, mesmo que o tom da crítica não seja, necessariamente, racial e sim a exploração de um povo empobrecido.

Os filmes de Nelson Pereira dos Santos influenciaram uma geração de diretores brasileiros que fundaram o Cinema Novo¹¹, movimento cinematográfico criado no começo dos anos 1960. Assim como o diretor carioca, também foram influenciados pelos temas e estética do neorrealismo italiano e pela Nouvelle Vague francesa (Stam, 2008). O Cinema Novo é reconhecido como o primeiro movimento do cinema brasileiro a colocar no seu centro a temática social com uma crítica ao empobrecimento da população. Encabeçado por Glauber Rocha, Carlos Diegues, Rui Guerra, Leon Hirszman, Joaquim Pedro de Andrade e

¹¹ Monteiro (2017) faz uma discussão com mais detalhes acerca da importância do Cinema Novo para a participação do negro no cinema brasileiro.

outros, o grupo pregava um cinema engajado, de baixo orçamento e o rompimento com a estética norte-americana, o que ficou imortalizado no manifesto “Estética da Fome”, escrito por Glauber Rocha (Rocha, 1981; Gomes, 1996; Stam, 2008). Os filmes de alguns desses cineastas, com destaque para *Barravento* (1962), de Glauber Rocha, *Ganga Zumba* (1963), de Carlos Diegues, e *Cinco vezes favela* (múltiplos diretores, 1962), uma antologia composta por cinco curtas, colocaram o brasileiro negro no centro e, assim como nas produções de Nelson Pereira, trataram de questões como exploração, miséria e, no caso de *Ganga Zumba*, escravidão. Mesmo em filmes em que o elenco não era composto majoritariamente por negros, os filmes do Cinema Novo escalaram atores e atrizes negras em papéis variados e havia uma tentativa de fugir dos arquétipos negativos estabelecidos pelo cinema brasileiro até então. Vários intérpretes negros que se tornaram conhecidos estrearam em histórias do grupo, como Zózimo Bulbul, Antônio Pitanga, Milton Gonçalves, Léa Garcia e Luíza Maranhão (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005; Stam, 2008).

Apesar da importância do Cinema Novo para a representação de negros, é questionável que ele tenha se aprofundado na discussão sobre a desigualdade racial, discriminação e racismo no Brasil. O negro era visto pelos membros do movimento como os representantes do Brasil real: os pobres, explorados e espoliados pela desigualdade inerente ao sistema capitalista. Os filmes estavam mais preocupados em mostrar a situação das classes sociais do que em discutir especificamente o racismo. De certo modo, o Cinema Novo “desracializou” o negro, ignorando, ou pelo menos colocando em segundo plano, o que havia de específico na sua experiência (Stam, 2008; Souza, 2013; Oliveira, 2016; Monteiro, 2017).

Barravento (1961) é o exemplo mais explícito dessa tendência. O filme conta a história de uma vila de pescadores no interior da Bahia, onde os moradores são explorados pelo dono da rede. Firmino (Antônio Pitanga), um antigo morador da vila que se instalou na cidade grande, volta para o local e imediatamente denuncia a condição de explorados vivenciada pelos pescadores e tenta organizar uma espécie de revolução. A religiosidade seria o principal entrave por transmitir uma mensagem de resignação que impedia a revolta daquele povo. Apesar de usar imagens do candomblé e de, com exceção de uma

personagem, todo elenco ser negro, o debate sobre o racismo é deixado de lado em favor de uma leitura marxista mais ortodoxa¹². É possível discutir, inclusive, se a crítica à religiosidade afro-brasileira feita por Rocha no filme não é uma espécie de preconceito racial transvestida de crítica cultural. Ismail Xavier (2007) argumenta que, apesar da intencionalidade do autor, a narrativa não confirma o tom crítico à religiosidade, que seria um importante agente de transformação dentro do filme. O barravento, evento climático utilizado como metáfora da mudança ou revolução, teria sido, segundo Xavier (2007), causado pela efetividade da religião naquele universo.

A crítica de que o Cinema Novo não foi capaz ou não quis evidenciar a questão racial como um tema singular, mas apenas algo subjacente à exploração de classes, foi feita nos anos 1970 pelo crítico Orlando Senna (2018 [1979]). Para ele, filmes como o já referido *Barravento* (1969) escamotearam sob uma visão indivisível de classe trabalhadora, o que é próprio do racismo. Senna observa que, apesar da insuficiência discursiva, o Cinema Novo produziu um grande impacto, normalizando a participação negra no cinema. Os filmes da década de 1970, já despojados da crítica social e anseios revolucionários frutos de um pacto dos cineastas (muitos dos quais oriundos do Cinema Novo) com o governo militar depois da criação da Embrafilme, traziam personagens negros refletindo a existência de pretos e pardos na sociedade brasileira, ainda que abrisse mão de qualquer exame crítico das relações raciais daquele momento.

O fim da década, por outro lado, apontava para uma mudança: a entrada de diretores negros em cena. Atores com carreiras marcantes no Cinema Novo como Zózimo Bulbul e Antônio Pitanga estrearam na direção naquele momento (Senna, 2018 [1979]). Apesar de imaginar que tempos novos viriam com o aceno da indústria para a produção de diretores negros, Senna não poderia estar mais enganado. Como veremos adiante, muitos desses diretores fizeram apenas um filme, como Waldir Onofre e Antônio Pitanga. Assim, o cinema dirigido por negros não se estabelece de imediato.

¹² Em uma carta para o crítico Paulo Emílio Sales Gomes, Glauber Rocha menciona que baseia seu filme na máxima marxista “a religião é o ópio do povo” (ROCHA, 1997).

Sobre a incapacidade de lidar com a temática racial por causa da diferença da experiência entre brancos e negros, Carvalho (2005) destaca uma fala atribuída a Nelson Pereira dos Santos:

fiquei um ano convivendo com o pessoal do morro. Vi cerimônias, vi despachos, sabia quando era o dia das almas, mas realmente não tomei conhecimento, pois achava que aquilo não fazia parte da realidade. A realidade para mim era esquematizada em outros níveis. Eu estava à procura de relações sociais. Vejo que a minha posição era preconceituosa e fazia parte de um esquema de opressão das outras formas religiosas, o que começou no Brasil com o primeiro colonizador (Carvalho, 2005, p.52).

Saltando algumas décadas no tempo, podemos ver como o cinema brasileiro contemporâneo lida com a representação de negros e negras. Apesar de um longo caminho percorrido e um grande volume de produção, a situação dos personagens negros pouco se transformou dos anos 2000 em diante em comparação com os anos 1970, pelo menos no cinema comercial. A pesquisa de Cândido e Feres Júnior (2019) investiga os estereótipos nas representações de personagens negras no cinema nacional. Para o estudo, utilizaram os 20 filmes brasileiros de maior bilheteria entre os anos de 2002 e 2014, excetuando produções infanto-juvenis e documentários. No total, foram 257 obras analisadas. Há de se apontar que eles não levam em consideração todo o elenco do filme, mas delimitam aos protagonistas e personagens com destaque na publicidade, com um total de 1.181 papéis.

O resultado a que chegaram está de acordo com a construção histórica do cinema brasileiro que nega a representação de negras e negros, mas surpreende pelo pouco avanço obtido depois de mais de vinte anos dos questionamentos levantados por Orlando Senna. 79% dos personagens de destaque dos filmes são interpretados por pessoas brancas. Com os dados separados por gênero, apenas 2% foram interpretados por mulheres pretas e 3% por mulheres pardas contra 9% de homens pretos e 6% de homens pardos. Homens brancos são a maioria, com 44% dos papéis, mas as mulheres desse grupo racial também obtiveram destaque, com 35% (Cândido, Feres Júnior, 2019, p. 5).

Se na atuação há a predileção histórica por atores e atrizes brancas, na direção a situação é ainda mais negativa. Diferente dos atores que, como vimos,

obtiveram papéis ainda nos anos 1930, não se conhece¹³ diretores negros até o fim dos anos 1940, já passado meio século de cinema no Brasil. Haroldo Costa e José Cajado Filho são reconhecidos contemporaneamente como os primeiros diretores negros do país (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005).

Nos anos 1960, David Neves, um crítico ligado ao Cinema Novo, chamou a atenção para esse fato. Convidado em 1965, juntamente com outros membros do movimento, para a V Resenha do Cinema Latino-Americano em Gênova, na Itália, apresentou a tese “O cinema de assunto e autor negros no Brasil”¹⁴ em uma mesa de discussões promovidas pelo evento (Carvalho, Domingues, 2017).

Na fala, publicada em texto em 1968, Neves (2018 [1968]) defende que, até aquele momento, desconhecia o cinema de autor negro no Brasil. Ou seja, ele argumenta que não havia, ou pelo menos não conhecia, diretores negros no país. Por outro lado, afirmava que o negro como assunto “é quase sempre uma constante, quando não é um vício ou uma saída inevitável (Neves, 2018 [1968], p.183)”. Mais do que isso, Neves reivindica para o Cinema Novo uma posição de legitimidade na representação do negro na ausência de diretores desse grupo no país. Filmes já mencionados, como *Ganga Zumba* (1962) e *Barravento* (1961) seriam responsáveis pela quebra no ciclo de representações negativas e seriam antirracistas, ainda que, em muitos casos, como em *Barravento*, a negritude seja menos um fato objetivo e mais um fator acidental, ou seja, que o racismo não seja o tema do filme. Ao analisar o manifesto, Carvalho e Domingues afirmam que:

de acordo com David Neves, os filmes do Cinema Novo são antirracistas porque: 1) não representam o negro como fizeram os filmes até aquele momento; 2) produzem uma identificação entre o realizador (branco) e os personagens negros, sem que a cor seja percebida ou tenha a “menor importância” (Carvalho, Domingues, 2017, p.383).

Pesquisadores e críticos como Monteiro (2017) e Augusto (2018a) salientam a omissão de Neves sobre a produção de Haroldo Costa e Cajado

¹³ Uso a palavra “conhece” de maneira intencional. A classificação racial das pessoas no Brasil é complexa e há a tendência do branqueamento de negros mais claros. Muitas vezes, em registros oficiais, pessoas pardas, ou até mesmo pretas, são inscritas como brancas. É possível que tenham existido outros diretores negros no país, mas ninguém, até o momento em que escrevo esse texto, os identificou.

¹⁴ Para uma contraposição crítica do manifesto de Neves com o de Orlando Senna, ver o artigo de Carvalho e Domingues (2017) e a dissertação de Monteiro (2017).

Filho. Não se sabe se o autor não os menciona por desconhecer os trabalhos ou porque os filmes dos dois não se enquadrariam na “política dos autores”, um modelo de cinema centrado no diretor importado da revista francesa *Cahiers du Cinéma*. É possível que Neves tenha ignorado as chanchadas de Cajado Filho por pertencerem a um gênero considerado menor por eles.

Cajado Filho é, ainda hoje, um dos diretores negros mais prolíficos. Nascido no Rio de Janeiro em 1912, dirigiu cinco longas-metragens: *Estou aí* (1948), *Todos por um* (1948), *O falso detetive* (1950), *E o espetáculo continua* (1958) e *Aí vem a alegria* (1959). Trabalhou também como cenógrafo e roteirista e é considerado um dos inventores da chanchada. Falecido em 1966, todos os seus filmes são considerados perdidos (Rodrigues, 2001, Carvalho, 2005; Souza, 2013).

Haroldo Costa é um artista e intelectual versátil. Foi ator de TV e teatro, escreveu diversos livros sobre música e sobre sua paixão, o carnaval. É, ainda hoje, comentarista dos desfiles das escolas de samba. Nascido em 1930, Costa dirigiu em 1958 o filme *Pista de Grama*, seu único crédito como diretor (Rodrigues, 2001, Carvalho, 2005; Souza, 2013).

Nos anos 1960 não há registro de nenhum diretor ou diretora negra conhecida. Após esse hiato de mais de uma década, os anos 1970 trouxeram um número considerável de negros na direção comparado ao que tivemos antes, ainda que a maioria deles tenha dirigido apenas um filme, com algumas exceções.

Um importante nome do cinema brasileiro, Odilon Lopez atuou a maior parte de sua vida na televisão do Rio Grande do Sul. Ator, cinegrafista e diretor de TV, foi também um pioneiro do jornalismo televisivo, atividade praticamente não existente até 1969 (Carvalho, 2016). Em 1970, interpretou e dirigiu o filme *Um é pouco, dois é bom*, que contava com diálogos de Luis Fernando Veríssimo. Na televisão, cobriu momentos célebres da nossa história, como a Campanha da Legalidade¹⁵ (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005, 2016; Souza, 2013).

¹⁵ A Campanha da Legalidade foi um levante promovido por Leonel Brizola contra o exército federal que tentava impedir a posse do então vice-presidente João Goulart em um ensaio para o Golpe de 1964. Brizola mobilizou as forças militares do estado do Rio Grande do Sul, do qual era governador, e conseguiu garantir

Ainda nos anos 1970, três grandes atores do Cinema Novo se sentaram na cadeira de direção: Antônio Pitanga, Waldyr Onofre e Zózimo Bulbul. Antônio Pitanga é um dos principais atores de sua geração e um importante militante em defesa dos negros no cinema. Após atuar em diversos filmes do Cinema Novo, como *Ganga Zumba* e *Barravento*, Pitanga se interessou pela direção e lançou, em 1979, o longa *Na boca do mundo*. Pitanga não voltou à direção, mas permanece ativo como ator aos 80 anos de idade e é patriarca de uma das famílias de atores mais emblemáticas do Brasil. Seus filhos, Camila e Rocco Pitanga, atuam regularmente em produções da Rede Globo e no cinema. Além disso, Camila dirigiu, em 2017, junto com Beto Brant, o documentário *Pitanga*, que conta a longa história artística de seu pai (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005; Souza, 2013).

Waldyr Onofre, de origem pobre, trabalhou como serralheiro antes de estudar radiodramaturgia e teatro no Conservatório Nacional de Teatro. Atuou em filmes como *Cinco Vezes Favela* (1962) e *Amuleto de Ogum* (1964), de Nelson Pereira dos Santos. Também foi membro do Centro Popular Cultura da União Nacional dos Estudantes (CPC-UNE)¹⁶, importante centro de agitação e criação artística para a geração do Cinema Novo. Escreveu e dirigiu o filme *As aventuras amorosas de um padeiro* (1976), no qual aborda um romance interracial através da comédia. O longa foi vencedor do Kikito de Ouro, principal prêmio do Festival de Gramado. Onofre continuou trabalhando no cinema como diretor de elenco e abriu uma agência de figuração com *casting* negro (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005; Souza, 2013).

Zózimo Bulbul (Rio de Janeiro, 1937-2013), nome artístico de Jorge da Silva, teve uma carreira estreitamente ligada com a tomada de lugar do negro no cinema. Foi estudante da Faculdade de Belas Artes do Rio de Janeiro, membro do CPC-UNE e militante do Partido Comunista. Bulbul se envolveu desde cedo com a agitação política e com a arte engajada. Seu primeiro papel no cinema foi no curta-metragem de Leon Hirszman, *Pedreira de São Diogo*, integrante do

que Goulart fosse empossado como presidente da república após a renúncia de Jânio Quadros (Schwarcz, Starling, 2015).

¹⁶ O CPC-UNE foi central no fomento de algumas vanguardas artísticas no Brasil, com destaque ao Cinema Novo. O centro não apenas apoiou, como financiou artistas. Destaco o filme *5 vezes favela* (1962), realizado com dinheiro da entidade (Gomes, 1996).

Cinco vezes favela (1962). Atuou em mais de 30 filmes, dentre eles *Terra em Transe* (Glauber Rocha, 1967). Teve uma carreira relevante no teatro e foi um dos atores negros mais bem-sucedidos nas telenovelas. Seu papel de protagonista em *Vidas em Conflito* (1969), da extinta TV Excelsior, foi o primeiro assumido por um negro. Além disso, foi o primeiro negro a assinar um contrato com uma grife de alta-costura no Brasil (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005, 2012; Souza, 2013).

Bulbul estrou como diretor em 1973 com *Alma no Olho*. O curta-metragem, que usou restos de negativos do longa *Compasso de espera* (1973), de Antunes Filho e do qual ele foi o protagonista, é uma jornada através da história da diáspora africana. O filme é uma vídeo-performance na qual, com o uso da música *Kulu se mama* executada por John Coltrane e de movimentações corporais, o artista trabalha temas como a opressão do povo negro, o seu sequestro e escravização pelos europeus, suas formas de organização e uma perspectiva de liberdade para o futuro. Considerado um marco do cinema negro¹⁷ brasileiro, é exibido no mundo todo como referência no cinema experimental (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005, 2012; Souza, 2013).

O diretor também realizou os curtas *Artesanato do Samba* (1974), em co-direção de Vera de Figueiredo, *Dia de Alforria* (1981), *Pequena África* (2002), os média-metragens *Samba no trem* (2001), *República de Tiradentes* (2005), *Zona carioca do porto* (2006) e *Referências* (2006). Em 1988, dirigiu o longa-metragem *Abolição*. O filme discute a condição do negro na sociedade brasileira passados cem anos da abolição da escravidão. Seus filmes, como sugerem os títulos, são voltados para as questões que envolvem o negro no país, desde história, sua música, locais em que se instalaram, alguns ídolos, tristezas e alegrias (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005, 2012; Souza, 2013).

O papel de Zózimo no cinema negro ultrapassa o de realizador. Ele foi, acima de tudo, um militante e um intelectual, um centro que irradiou a busca por

¹⁷ Edileuza Penha de Souza (2013) faz uma discussão sobre o que é o cinema negro através de um debate sobre gêneros cinematográficos que vão do filme *noir* (negro em francês) até o cinema dirigido por diretores negros. Não farei maiores considerações sobre esse assunto, pois não pretendo debater as características dos filmes dirigidos por negros. O uso do termo cinema negro nesse trabalho diz respeito exclusivamente a filmes dirigidos por diretoras ou diretores negros.

mudança e em torno do qual uma geração de vindouros cineastas se organizou. Em 2007, fundou o Centro Afro Carioca de Cinema e, junto com ele, o Encontro de Cinema Negro Brasil, África e Caribe, que foi rebatizado como Encontro de Cinema Negro Zózimo Bulbul – Brasil, África e Caribe após seu falecimento (Rodrigues, 2001; Carvalho, 2005, 2012; Souza, 2013; Oliveira, 2016).

Agenor Alves inicia sua carreira como diretor de cinema no fim dos anos 1970. Após um período como fotógrafo e diretor de comerciais em 8mm e 16mm, lançou o longa *Tráfico de fêmeas* (1979), estrelado por Tony Tornado. Trabalhando na Boca do Lixo, polo paulistano da produção de pornochanchadas (variação erótica das clássicas chanchadas), abraçou o seu sistema de produção, lançando vários filmes em um curto espaço de tempo. Entre 1980 e 1987, realizou *Noite de orgia* (1980), *As prisioneiras da Ilha do Diabo* (1980), *A volta de Jerônimo no sertão dos homens sem lei* (1981), *Cafetina de mulheres virgens* (1981), *Lídia e seu primeiro amante* (1984) e *Eu matei o rei da Boca* (1984) (Carvalho, 2005; Souza, 2013).

Afrânio Vital foi outro diretor que encontrou seu caminho na pornochanchada. Dirigiu três delas: *Os noivos* (1979), *Estranho jogo do sexo* (1983) e *A longa noite do prazer* (1984). Apesar do gênero próximo ao erótico, Rodrigues (2001) reconhece que seus filmes dialogaram com outros filmes do cinema brasileiro, como *O anjo nasceu* (1969), de Julio Bressane. Além de cineasta, foi professor de filosofia e jornalista (Rodrigues, 2001; Souza, 2013). Antes de estreiar na direção, foi assistente de Walter Hugo Khouri, cineasta brasileiro muito ativo entre os anos 1950 e 1980. Sua associação a ele o fez ter uma visão crítica e negativa do domínio dos cinemanovistas nos anos 1960 e 1970, sobretudo sobre a forma como tratavam os filmes de Khouri¹⁸, a quem via como mestre (Vital, 2017).

Se a sequência de nomes apresentados até aqui é exclusivamente masculina, não é por outro motivo senão a ausência de diretoras negras (conhecidas) até os anos 1980. Apesar de o cinema brasileiro ter sido

¹⁸ Glauber Rocha (2003) dedicou palavras pouco amistosas aos filmes de Khouri apesar de reconhecer seu talento e conhecimento. Segundo ele, “Khouri é um artista equivocado e vítima do equívoco (ROCHA, 2003, p.118)”. Ele ainda recomenda: “é necessário que Khouri reaja antes que seja tarde: seu talento, seu amor ao cinema, sua capacidade de trabalho exige que ele assim o faça (ROCHA, 2003, p.118)”.

historicamente dominado por homens brancos, as mulheres brancas chegaram relativamente cedo ao papel de diretoras. Cléo de Verberena dirigiu *O mistério do dominó preto* em 1930, 18 anos antes de Cajado Filho (Tedesco, 2012). Uma mulher negra só seria reconhecida como diretora em 1979, isto é, 49 anos após a estreia de Verberena na cadeira de direção e 31 anos depois de José Cajado Filho (Souza, 2013, 2020).

A pioneira Adélia Sampaio nasceu em 1944 em Belo Horizonte, Minas Gerais. Em 1969, começou a trabalhar na Difilm – Distribuidora de Filmes LTDA -, que produzia e distribuía filmes de membros do Cinema Novo, como Joaquim Pedro de Andrade. Após um período como telefonista, ela se torna produtora e roteirista e dirige seu primeiro curta-metragem, *Denúncia vazia*, em 1979. Em 1984, já consolidada como produtora e depois de ter dirigido outros quatro curtas, Sampaio estreia *Amor Maldito*, o primeiro longa-metragem dirigido por uma mulher negra a ter espaço nos cinemas brasileiros. O filme, apesar de ter sido ignorado pela crítica, conta a história de um casal de lésbicas em um julgamento, ostentando também a marca de ser a primeira obra a tratar da homossexualidade feminina no país. Em 1987, dirigiu o documentário *Fugindo do passado – um drink para Tetéia e História Banal*. Em 2004, co-dirigiu com Paulo Markum o documentário para a televisão *AI-5 - o dia que não existiu*. Depois de trabalhar quase exclusivamente na televisão, Adélia Sampaio voltaria a dirigir um filme em 2017, o curta *O mundo de dentro*.

Apesar do pioneirismo de Sampaio, o cinema comercial brasileiro não abriu suas portas para as mulheres negras. Entre o lançamento de *Amor maldito*, em 1984, e o próximo longa-metragem dirigido exclusivamente por uma mulher negra a estrear nos cinemas esteve um hiato de 34 anos. O feito só seria repetido pelo documentário *O caso do homem errado*¹⁹ (2018), de Camila Moraes (Galf, 2018). Apesar do longo tempo percorrido entre Sampaio e Moraes, veremos que a mulher negra não se ausentou do cinema, mas criou apesar das adversidades.

O cinema industrial é um espaço que não recebeu e ainda não recebe pessoas negras plenamente. A escassez de oportunidades abertas a eles se

¹⁹ O longa foi um dos pré-selecionados pelo Brasil para representá-lo no Oscar de 2019.

traduz em sub e má representação. O hábito de escalar atores e atrizes negras em papéis menores ou estereotipados é uma evidência da relação entre negros e brancos. Para os brancos que dominam os meios de produção cinematográfica não há profundidade a ser extraída da experiência negra ou, no mínimo, há ignorância quanto a ela. Isso não seria tão grave se houvesse distribuição das oportunidades em posições de prestígio no cinema, mas como foi demonstrado, o número de negros responsáveis pela direção, a principal ocupação do cinema, é muito pequeno. Isso impediu um avanço na forma de contar histórias com e sobre negros.

Cândido *et al* (2016) fez um grande levantamento sobre raça e gênero no cinema brasileiro. Recortando as 20 maiores bilheterias de cada ano entre 2002 e 2013, observou que, dos 238 longas de sua amostra, apenas 2% desses filmes foram dirigidos e 3% roteirizados por negros, não havendo nenhuma mulher negra na posição de diretora ou roteirista. Em um anuário estatístico de 2018 lançado pela Agência Nacional do Cinema (ANCINE), temos que apenas 2,1% dos 142 filmes lançados comercialmente no Brasil em 2016 foram dirigidos ou roteirizados por homens negros.

Essa situação não passou despercebida pelos negros que faziam e fazem cinema no país. No começo dos anos 2000 foram lançados dois manifestos denunciando a exclusão da população negra da produção cinematográfica e reivindicando maior espaço para eles. O primeiro deles, Dogma Feijoadá, foi apresentado no Festival de Curtas de São Paulo em 2000 com um tom bem-humorado, emulando o Dogma 95 de diretores dinamarqueses como Lars Von Trier e Thomas Vinterberg. Nele, seus idealizadores estabeleceram o que seria um cinema verdadeiramente negro no Brasil (Carvalho, 2005; Carvalho, Domingues, 2018; Souza, 2013; Oliveira, 2016; Monteiro, 2017). O manifesto contém sete mandamentos do cinema negro brasileiro:

- 1) O filme tem que ser dirigido por um realizador negro;
- 2) O protagonista deve ser negro;
- 3) A temática do filme tem que estar relacionada com a cultura negra brasileira;
- 4) O filme tem que ter um cronograma exequível. Filmes-urgentes;
- 5) Personagens estereotipados (negros ou não) estão proibidos;
- 6) O roteiro deverá privilegiar o negro comum (...) brasileiro;
- 7) Super-heróis ou bandidos deverão ser evitados (Carvalho, 2005, p.96).

Apesar de ter causado grande polêmica e ter tido sua cota de críticas, o Dogma Feijoada foi importante para colocar no centro do debate público a situação do negro no cinema brasileiro, pautando, inclusive, a Folha de São Paulo, jornal de maior circulação do país (Carvalho, Domingues, 2018).

No Festival de Recife de 2001, personalidades negras lançaram o Manifesto Recife. Com um caráter mais político e reivindicatório, o texto exigia maior participação do negro na produção do cinema brasileiro e a formulação de políticas públicas próprias para esse grupo. Assinado por pessoas como Ruth de Souza, Joel Zito Araújo e Zózimo Bulbul, fazia as seguintes exigências:

- 1) O fim da segregação a que são submetidos os atores, atrizes, apresentadores e jornalistas negros nas produtoras, agências de publicidade e emissoras de televisão;
- 2) A criação de um fundo para o incentivo de uma produção audiovisual multirracial no Brasil;
- 3) A ampliação do mercado de trabalho para atrizes, atores, técnicos, produtores, diretores e roteiristas afros-descendentes.
- 4) A criação de uma nova estética para o Brasil que valorizasse a diversidade e a pluralidade étnica, regional e religiosa da população brasileira (Carvalho, 2005, p.98-99)

Esses dois manifestos são documentos históricos da luta por espaço que negros e negras travaram e travam no campo do cinema brasileiro. Artistas consagrados, no caso do Manifesto Recife, e em ascensão, no caso do Dogma Feijoada, utilizaram seu espaço para denunciar o racismo de mais de um século que organiza essa esfera produtiva no país.

Ainda que seja difícil medir o grau exato da influência desses dois acontecimentos históricos na organização de negros e negras na busca por espaços no cinema, a verdade é que, nos anos posteriores ao lançamento dos manifestos, uma mudança em grande escala aconteceu: diversos espaços de exibição, encontro e discussão do cinema negro surgiram e ajudaram a consolidar o debate sobre a importância da participação do negro no cinema e serviram como veículo de exibição dos filmes produzidos por eles. Em uma arte em que permanecer oculto destrói a chance de avanço na carreira, tais iniciativas têm papel importante: ser vitrine para a exposição dos talentos que existem em diversas etapas do sistema de produção.

CAPÍTULO 2 | DADOS E METODOLOGIA

Esta pesquisa deseja conhecer a experiência de profissionais negros que trabalham na produção cinematográfica brasileira ou, colocando nos mesmos termos apresentados na introdução, gostaria de responder à pergunta: “qual é a experiência de pessoas negras no cinema e como suas carreiras se desenvolvem?”.

As possibilidades de descobertas com ela são incontáveis e, por isso, desdobramos uma segunda questão, mais específica: quais os atributos sociais afetam as possibilidades de profissionais negros de atingirem a autonomia financeira através do trabalho no cinema?”. Neste capítulo, serão detalhados os procedimentos metodológicos utilizados na construção dos dados da pesquisa.

Levando em consideração as duas perguntas, decidiu-se por fazer dois percursos complementares de pesquisa, um descritivo e outro explicativo. Segundo Gil (2009), uma pesquisa descritiva tem como norte apresentar as características de uma população ou estabelecer associação entre variáveis. Uma pesquisa explicativa visa se aprofundar na realidade para explicar os mecanismos que causam um fenômeno determinado. Esses dois tipos de investigação por vezes se sobrepõem e, nesta tese, este é o caso, uma vez que, na etapa descritiva, acabou-se por fazer inferência sobre alguns fenômenos identificados.

Apesar da separação em etapas, os dados utilizados foram os mesmos. Realizamos 17 entrevistas com diretores e diretoras negras do cinema brasileiro, selecionados a partir de critérios que serão detalhados a seguir. A diferença entre elas está nas metodologias de análise: a análise de conteúdo e a análise qualitativa comparativa (*qualitative comparative analysis* - QCA).

A análise de conteúdo, que responderá a primeira pergunta, foi utilizada com dois objetivos: 1) organizar os relatos e quebrá-los em células menores de sentido. A partir daí, fez-se a descrição das trajetórias dos sujeitos da pesquisa no cinema e a relação entre o contexto estudado, a teoria e outras pesquisas empíricas. 2) construir as variáveis (condições causais) que foram utilizadas nos testes de QCA.

O QCA é uma técnica usada para estabelecer relações de causalidade entre categorias específicas, chamadas de condições causais, e um fenômeno. Ele utiliza a teoria dos conjuntos e a álgebra booleana como ferramentas. Esse método foi escolhido porque uma das intenções da pesquisa é revelar mecanismos causais que possibilitam profissionais negros terem estabilidade na carreira do audiovisual. Além disso, unir o QCA com a análise de conteúdo é uma forma de sustentar nossos argumentos e nos afastarmos do risco da interpretação impressionista. Assim, o QCA será usado para testar três hipóteses que criamos para responder a segunda pergunta.

Este capítulo foi dividido da seguinte maneira: **2.1** serão definidos os sujeitos da pesquisa, ou seja, serão apresentados os motivos que levaram à seleção de uma população específica, diretoras e diretores de cinema. Em **2.2** será a vez de esmiuçar a técnica de amostragem da tese. No subcapítulo **2.3** explica-se os motivos que levaram à escolha da entrevista semiestruturada como técnica de coleta de dados. Além disso, são descritas algumas características da amostra e o processo de entrevista. A análise de conteúdo e seus usos serão discutidos em **2.4**. Por fim, em **2.5**, faz-se uma explicação das hipóteses e do QCA.

2.1 SUJEITOS DE PESQUISA

Definidas as perguntas, foi preciso circunscrever os sujeitos que nos ajudarão a respondê-las. Partimos da bibliografia e ela nos informou duas coisas: quanto aos sujeitos, geralmente as pesquisas estudam diretores e diretoras e o espaço social que as análises mais se ocupam é o cinema, entendido aqui como a produção de filmes, sejam curtas ou longas-metragens.

Pesquisas recentes como a de Rodrigues (2021), Cruz (2020) e Monteiro (2017) analisam as trajetórias de diretores e diretoras, os desafios que enfrentam no cinema e as estratégias que utilizam para superá-las. Costa (2021) também aborda trajetórias, mas sua preocupação é estética: o olhar de diretoras de cinema negras²⁰. Oliveira (2016) também privilegia a direção feminina no cinema

²⁰ É importante apontar que há uma sobreposição entre as pesquisas e alguns diretores e diretoras são estudados por mais de uma. Um exemplo é a cineasta Larissa Fulana de Tal, cuja trajetória foi analisada em três ocasiões.

negro ao discutir a importância da mulher na sua construção, desde Adélia Sampaio até as diretoras contemporâneas. Rodrigues (2001), Carvalho (2005), Stam (2008) e Souza (2013) passam pela história do cinema nacional para entender o papel do negro em sua composição. As análises começam com o que esteve nas telas, com a representação tardia, negativa e estereotipadas de negros, bem como com os poucos papéis de destaque que receberam (sobretudo na primeira metade do século XX) e lidam com a dificuldade de encontrar diretores e diretoras negras nessa história. Carvalho (2012, 2016) também estuda a trajetória de dois diretores negros que foram pioneiros: Zózimo Bulbul e Odilon Lopez. Saindo das trajetórias ou do levantamento histórico, os estudos feitos no Grupo de Estudos Multidisciplinar da Ação Afirmativa – GEMAA – por Cândido *et al* (2016) e Cândido *et al* (2014) investigaram a raça dos diretores e roteiristas dos filmes de maior bilheteria do Brasil entre o começo dos anos 2000 e a primeira metade da década de 2010. Esses estudos mostraram o quanto pessoas negras, sobretudo mulheres, são sub-representadas nessas ocupações. Em 2018, a ANCINE referendou os achados, ao notar que apenas 2,1% dos filmes foram dirigidos e roteirizados por homens negros. Tanto Cândido, quanto a ANCINE falam de mais de uma ocupação, mas a direção é um dos destaques dos estudos.

A preponderância de estudos sobre diretores fez com que olhássemos para o mesmo lugar, afinal, é um elemento comum que possibilita comparação. Além disso, é evidência do prestígio que a direção tem no setor. O diretor tem o principal papel artístico em uma produção cinematográfica e os departamentos, como o de fotografia, trabalham a partir de sua visão. Mesmo o roteiro depende da interpretação visual do diretor e, enquanto a obra é filmada, o roteirista tem poucas chances de se impor (Bernardet, 1980; Salles, 2008).

Essa configuração hierárquica se consagrou no final dos anos 1950 no cinema francês através da “política dos autores”, um dos princípios da *Nouvelle Vague* francesa. François Truffaut, no texto “Uma certa tendência do cinema francês”, publicado na *Cahiers du Cinéma* em 1954, defende que o autor de um filme é o diretor e que autoria é a capacidade de um diretor de imprimir sua personalidade e visão artística. Ainda que muito criticada, a política dos autores influenciou cinemas do mundo todo, como o Cinema Novo brasileiro e a Nova

Hollywood dos anos 1970 (Stam, 2000). Mesmo hoje, após décadas de discussão sobre a autoria no cinema, em qualquer obra podemos ver que o nome do diretor aparece com maior destaque nos créditos, mesmo em sistemas como o hollywoodiano em que a posse material e, muitas vezes, o controle sobre o corte final que vai aos cinemas seja do produtor e não do diretor (Baker, Faulkner, 1991).

O outro motivo foi a conveniência: o destaque que a direção tem facilita a escolha dos casos a serem estudados. Existe uma abundância de informações sobre a raça dos realizadores em fontes como encontros de cinema negro e matérias na mídia.

Apesar da grande importância da direção e do cinema para outras pesquisas, a experiência dos sujeitos que entrevistamos nos obrigou a fazer uma reflexão sobre a centralidade analítica deles neste estudo. Como mostraremos na amostragem, todas as pessoas entrevistadas dirigiram ao menos um curta-metragem. Contudo, ser diretor é apenas um dos componentes das carreiras, mais ou menos relevante para cada um. Essa ressalva também vale para o cinema. O trânsito entre setores é intenso e constante. Eles fazem filmes, séries, videoclipes, vídeos institucionais e outras atividades relacionadas, como dar oficinas e organizar mostras e festivais. Por isso, em nossa análise buscamos levar em consideração a diversidade de experiências nas carreiras.

Há também diversidade quanto ao uso do termo “cinema negro”, que também precisa de maiores explicações. A definição do que é o cinema negro não está pacificada na literatura, mas é uma categoria de uso comum entre os diversos pesquisadores (Oliveira, 2016; Monteiro, 2017; Rodrigues, 2021), e ela é mobilizada pelos nossos entrevistados como uma categoria nativa. Como mostra Rodrigues (2021), a reivindicação mais sistemática do termo “cinema negro” começou nos anos 2000, com o manifesto *Dogma Feijoadá*, que estabelece regras sobre o que ele é, mas desde os anos 1960, críticos como David Neves o empregaram. Por isso mesmo, ele tem natureza polissêmica, seu significado depende muito da perspectiva dos sujeitos que o mobilizam. Rodrigues (2021) defende um uso flexível do conceito, uma vez que seu interesse é a forma como os cineastas que estudou estão inseridos no cinema como um todo. Cruz (2019), por outro lado, abdica do uso do termo “cinema

negro” no singular e adota “cinemas negros”. Em suas palavras, cinemas negros são:

(...) um conjunto de movimentos cinematográficos, estético-políticos, integrados por corpos-negros-territórios, munidos de poder de invenção e orientados pela liberdade poética para articular estéticas e subjetividades capazes de fortalecer trilhas e caminhos que conduzam corpos-negros à utopia do “bem viver” no imaginário coletivo social (p.82).

A flexão de número e a própria definição da autora revelam algo sobre o conceito: não existe um único cinema negro. Ou seja, ele é formado por identidades múltiplas, de grupos e indivíduos que nem sempre convergem. Aqui, preferimos utilizar cinema negro no singular, mas também advogamos por um uso mais flexível e estamos atentos para que existem divergências em seu interior.

Fazemos essa escolha porque, em nossas conversas com os entrevistados e em nossa pesquisa exploratória, descobrimos que há um certo grau de organização de pessoas negras em torno de estruturas de suporte e, como mostraremos mais adiante, podemos definir que esse conjunto de estruturas pode ser caracterizado como cinema negro.

2.2 AMOSTRAGEM

Definidos os sujeitos, selecionamos os casos para estudo. O nosso primeiro passo foi realizar uma pesquisa exploratória a partir de alguns critérios básicos, a fim de compor uma base de referência e identificar potenciais participantes. A pesquisa exploratória tem:

como objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado (Gil, 1999, p.43).

Os critérios da pesquisa exploratória foram:

1. Ter pelo menos um filme exibido em festivais de cinema com a temática negra ou não a partir do ano de 2010;
2. Ter pelo menos um filme exibido em mostras ou retrospectivas com a temática “cinema negro” a partir de 2010;

3. Serem mencionados em matérias de revista e jornal sobre cinema negro no Brasil a partir de 2010;
4. Terem sido objeto de estudo em outras pesquisas que tivessem o cinema negro como tema a partir de 2010.

Chegou-se a 250 profissionais, a população de onde retiramos nossa amostra. Como coletar dados de todos os casos é inviável foi necessário adotar uma técnica de amostragem. A escolhida para esta pesquisa foi a de amostragem teórica, um modelo amostral intencional, ou seja, que não utiliza critérios de aleatoriedade da amostragem probabilística. Nela, o pesquisador seleciona os casos que considera mais importantes para sua pesquisa, baseados em padrões estabelecidos previamente. A amostragem teórica é um modo de coletar informações mais ricas ou relevantes sobre o tema da pesquisa. Ela depende do conhecimento teórico prévio sobre o assunto e da familiaridade com os sujeitos pesquisados. Por não ser probabilística, uma amostra teórica não é representativa e não possui um cálculo amostral para saber exatamente o tamanho da amostra. Ou seja, não há um número pré-determinado de fontes. Encerra-se a coleta de dados quando ela atingir o ponto de saturação. Ele acontece quando os grupos selecionados para a investigação não adicionam mais informações relevantes para o trabalho. Estar atento ao ponto de saturação é uma tarefa difícil e requer boa seleção dos casos, bem como um entendimento do assunto pesquisado (Flick, 2004).

Segundo Flick (2004), na amostragem teórica seleciona-se grupos que tenham maior potencial de fornecer informações relevantes para a pesquisa. Utilizamos a experiência como fundamento para a escolha, uma vez que estamos interessados em compreender todas as fases de uma carreira. Partindo deste princípio, buscamos entrevistados em três perfis pré-definidos: “experientes”, “intermediários” e “iniciantes”. Como saber o tempo de experiência antes do começo da pesquisa é difícil, utilizamos o tamanho da filmografia como *proxy*. Os experientes precisavam ter pelo menos quatro curtas-metragens ou então com um longa-metragem no currículo. Adotamos esse critério porque acreditamos que o volume da produção ou a produção de um longa seja indicativo de conhecimento sobre o mercado de trabalho do cinema. Para ser considerado “intermediário”, era necessário possuir dois ou três curtas, e os

“iniciantes” são os que contavam apenas um curta dirigido no portfólio. Precisamos, contudo, fazer uma observação: seguimos com a *proxy* para o recrutamento, mas vimos que a experiência dos nossos entrevistados ultrapassa a direção de filmes de qualquer natureza. Por isso, essas categorias são apenas descritivas da nossa prática de recrutamento.

Devido à natureza imprecisa deste tipo de amostra, buscamos fontes em todos os grupos. Pessoas em início de carreira ou com carreiras pouco consolidadas podem, ao nosso ver, relatar de maneira mais vívida o período inicial de uma carreira no cinema.

2.3 A ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COMO TÉCNICA DE CONSTRUÇÃO DOS DADOS

A construção dos dados foi feita através de entrevistas com roteiro semiestruturado. A entrevista é uma técnica flexível, que permite adaptação ao contexto das respostas e o aprofundamento em questões que escaparam do planejamento. Isso abre a possibilidade de abordar temas imprevistos, mas que podem ser de interesse do pesquisador (Flick 2004). Essa foi a técnica mais adequada para esta pesquisa porque possibilitou a reflexão dos sujeitos em relação ao objeto de investigação, aumentando a complexidade das informações coletadas.

Ela também possibilitou fazer análises que passam da subjetividade à objetividade, por explorar tanto as perspectivas individuais e por observar como as estruturas sociais estão intrincadas nas falas a partir do compartilhamento das visões de mundo e dos valores expressados pelos sujeitos. Com isso em mente, buscamos fazer uma relação entre indivíduo e estrutura a partir da empiria e da teoria. Este tipo de empreendimento é basilar na sociologia e o exemplo é a sociologia de Max Weber. O autor organizou sua produção em torno da compreensão das ações individuais, sem renunciar à análise estrutural dos sistemas de dominação e do desenvolvimento do capitalismo moderno (Gerth, Wright-Mills, 1982).

Cabe ressaltar que o uso da entrevista requer cuidados. A relação entre pesquisador e pesquisado é delicada. Ao colocarmos nossas questões, há a chance de impormos nossa visão de mundo no momento da interação. Por isso,

é importante compreender o que dizem os entrevistados a partir da posição que ocupam sem deixar de buscar a ligação entre o que se diz e as forças sociais que possam estar por trás daquele tipo de percepção. Bourdieu ilustra esse princípio ao afirmar que:

só se pode compreender verdadeiramente tudo que é dito na conversa, na aparência totalmente banal, entre três estudantes se, evitando reduzir as três adolescentes aos nomes que as designam, como em tantas sociologias ao gravador, soubermos ler, em suas palavras, as estruturas das relações objetivas, presentes e passadas, entre sua trajetória e a estrutura dos estabelecimentos escolares que elas frequentam e, por isso, toda a estrutura e a história do sistema de ensino que nelas se exprime (BOURDIEU, 2008a, p.705).

O segundo cuidado é ter atenção para o que Bourdieu (2008b) chama de *ilusão biográfica*. Segundo ele, a narrativa de vida é uma técnica que indivíduos usam para se colocar perante o outro. Eles fazem um esforço cognitivo para organizar sua biografia como um todo de acordo com elementos que consideram ser esperados ou importantes devido a sua própria socialização e o conhecimento que têm das expectativas sobre seu discurso. As trajetórias, argumenta, são:

como uma série de *posições* sucessivamente ocupadas por um mesmo agente (ou um mesmo grupo), em um espaço ele próprio em devir e submetido a transformações incessantes. Tentar compreender uma vida como uma série única e, por si só, suficiente de acontecimentos sucessivos, sem outra ligação que a vinculação a um “sujeito” cuja única constância é a do nome próprio, é quase tão absurdo quanto tentar explicar um trajeto no metrô sem levar em conta a estrutura da rede, isto é, a matriz das relações objetivas entre as diversas estações (Bourdieu, 2008b, p.81 – grifo do autor)

Tomando os devidos cuidados, a entrevista é uma técnica que possibilita construir o corpo de dados necessário para aprofundar o entendimento da relação entre carreira, a organização do mercado do cinema e racismo, além da complexidade de relações micro-meso-macrossocial.

Para chegarmos aos entrevistados, inicialmente tentamos contato direto com inúmeros profissionais via mídias sociais (Facebook, Instagram) e e-mail, sem sucesso. A dificuldade de acesso ao grupo impôs a necessidade de recorrer a outra técnica amostral: a bola de neve. Na amostragem de bola de neve utiliza-se informantes-chave, denominados *sementes*. A semente indica outros membros do seu grupo, abrindo sua rede para o pesquisador. A nossa principal semente para esta pesquisa foi Fábio, com quem o pesquisador já tinha uma

relação prévia. Com o acesso à sua rede, encontramos profissionais mais dispostos a participar, uma vez que tomamos emprestado a confiança dos agentes no informante. Após as entrevistas com pessoas ligadas ao informante, retomamos o contato direto via e-mail e mídias sociais, dessa vez com êxito.

Com as duas abordagens, conseguimos atingir o ponto de saturação em cada um dos grupos definidos e finalizamos nossa coleta com 17 entrevistas. No quadro abaixo, vemos as características básicas dos nossos entrevistados, o grupo do qual fazem parte, e o tipo de abordagem que utilizamos para conseguir a entrevista.

Quadro 1: Caracterização da amostra

Codínome²¹	Idade	Gênero	Estado	Grupo	Dirigiu²²	Abordagem	Data
Fábio	28	Masculino	RJ	Iniciante	1 curta	Semente	23/07/2020
Gustavo	38	Masculino	MG	Iniciante	1 curta	Bola de neve	27/07/2020
Ana	25	Feminino	RJ	Iniciante	1 curta	Bola de neve	06/08/2020
Henrique	48	Masculino	RJ	Experiente	4 longas; 12 curtas	Bola de neve	05/11/2020
Beatriz	50	Feminino	SP	Experiente	4 curtas	E-mail	01/12/2020
Júlio	43	Masculino	SP	Experiente	13 curtas	Mídias Sociais	03/12/2020
David	32	Não-Binária	CE	Iniciante	1 curta	Bola de neve	17/12/2020
Fernanda	29	Feminino	MG	Iniciante	1 curta	Mídias Sociais	27/01/2021
Pedro	27	Masculino	MG	Iniciante	1 curta	Mídias Sociais	10/02/2021
Cíntia	30	Feminino	MG	Iniciante	1 curta	Mídias Sociais	18/02/2021
Paula	33	Feminino	BA	Experiente	1 longa	Mídias Sociais	04/03/2021
Ricardo	41	Masculino	RJ	Experiente	3 longas; 1 curta	Mídias Sociais	25/03/2021
Cristina	37	Feminino	RJ	Experiente	1 longa; 1 curta	E-mail	12/04/2021
Giovana	37	Feminino	SP	Intermediária	3 curtas	Mídias Sociais	23/04/2021
Felipe	40	Masculino	ES	Experiente	1 longa; 2 curtas	Mídias Sociais	18/06/2021
Ferdinando	41	Masculino	DF	Experiente	4 curtas	Mídias Sociais	29/07/2021
Marcela	42	Feminino	PE	Intermediária	2 curtas	Mídias Sociais	05/08/2021

Fonte: Elaborado pelo autor

A abordagem direta, via mídias sociais ou e-mail prevaleceu na pesquisa (12 das 17 entrevistas). Contudo, recorreremos à Fábio nas quatro primeiras, o

²¹ Os nomes dos entrevistados foram alterados para garantir o anonimato.

²² Até o momento da entrevista.

que nos deu o impulso inicial. A partir delas aprimoramos nossa abordagem e tivemos mais sucesso. Sete entrevistas foram feitas em 2020, e 10 em 2021, sendo a última em agosto, pouco mais de um ano após o início do campo. Conseguimos reunir um grupo diverso de sujeitos: oito mulheres, uma pessoa não-binária e sete homens, idades variando de 25 a 50 anos (média de 36,5 anos). Oito entrevistados foram considerados experientes, dois intermediários e sete iniciantes. Houve uma concentração de entrevistados no Sudeste, 13, o que reflete as redes do pesquisador e o próprio mercado de trabalho do cinema. Três vivem no Nordeste e uma no Centro-Oeste. Ao todo, entrevistamos pessoas de oito estados diferentes.

2.4 RESPONDENDO À PRIMEIRA PERGUNTA: A ANÁLISE DE CONTEÚDO

A primeira pergunta, “qual é a experiência de pessoas negras no cinema e como suas carreiras se desenvolvem?”, será respondida através da análise de conteúdo das entrevistas, da mobilização dos conceitos e comparação com outras pesquisas empíricas.

A técnica foi usada com três propósitos: 1) interpretar os dados levantados pelas entrevistas para descrever e determinar os padrões nas experiências dos profissionais negros e suas carreiras no mercado de trabalho do cinema; 2) compreender como esse espaço social se organiza, visando a articulação entre a subjetividade dos indivíduos, o comportamento das organizações e grupos e os efeitos das estruturas de suporte; 3) construir as condições causais que serão usadas no teste das hipóteses com o QCA. Para tanto, o software para pesquisas qualitativas *ATLAS.ti 7* foi a ferramenta de apoio escolhida para facilitar a organização e sistematização dos dados.

A análise de conteúdo é um método de organização e de exame, adequado para trabalhos que utilizam grandes volumes de dados textuais, como os gerados por entrevistas. Segundo Bardin:

a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações (1977, p.31).

A técnica contribui para evitar uma armadilha comum neste tipo de pesquisa qualitativa: a evidência do saber subjetivo por parte do pesquisador. Como cientista social, a proximidade com o objeto e o ímpeto de impor percepções pessoais é sempre um risco. Essa técnica confere legitimidade às construções dos sociólogos, oferecendo maior rigor à análise das respostas dadas pelos entrevistados. Praticar a vigilância crítica:

exige o rodeio metodológico e o emprego de “técnicas de ruptura” e afigura-se tanto mais útil para o especialista das ciências humanas, quanto mais ele tenha sempre a impressão de familiaridade face ao seu objeto de análise (Bardin, 1977, p.28).

O uso da análise de conteúdo tem duas razões: 1) ultrapassar as incertezas quanto às possibilidades de generalização, e o 2) enriquecimento da leitura pelo aprofundamento na mensagem do texto, possibilitando maior entendimento do que é transmitido (Bardin, 1977).

A técnica possibilita duas operações na pesquisa: 1) a função heurística e a 2) administração da prova. A função heurística seria a exploração do texto como um todo, com o objetivo de maximizar as possibilidades de descoberta. A administração da prova é importante para a validação ou não das hipóteses. Ou seja, é a sistematização do conteúdo estudado para confirmar ou não aquilo que se supõe na investigação. As duas dimensões não são excludentes: um mesmo estudo pode fazer o uso concomitante delas (Bardin, 1977).

Bardin (1979) descreve três passos necessários para fazer uma análise de conteúdo: 1) a pré-análise, 2) a exploração do conteúdo e 3) o tratamento dos resultados. Na pré-análise, organizamos o conteúdo e fizemos um levantamento dos documentos estudados. Fizemos a exploração do conteúdo através da codificação dos documentos. A codificação:

corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão, susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto, que podem servir de índices (Bardin, 1977, 103).

Existem diversos tipos de codificação, chamadas de unidades de registro. Nesta pesquisa, a unidade de registro escolhida foi o tema. A análise temática:

consiste em descobrir os “núcleos de sentido” que compõe a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem

significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido (Bardin, 1977, p.105)

De acordo com o objetivo da pesquisa e o que encontramos nas narrativas dos sujeitos, organizamos o conteúdo dos relatos em quatro núcleos de sentido. O primeiro tema foi “treinamento/qualificação”. A partir dele, foi possível compreender como os profissionais negros do cinema se qualificaram. Analisamos tanto o treinamento formal em estruturas de suporte de ensino, como universidades e cursos livres, e a qualificação durante o trabalho. Também investigamos a dimensão valorativa da qualificação, ou seja, como os profissionais entendem esse processo no cinema e se isso tem lastro com as estruturas do setor.

O segundo tema foi “trabalho e experiência”. Atribuímos esse código a relatos sobre a carreira no cinema, o seu início e o caminho que percorrem para permanecerem e progredirem no setor. Isso nos permitiu observar quais posições foram ocupadas no mercado e quais papéis assumidos pelos indivíduos durante a vida profissional. Também conseguimos comparar seus relatos com alguns elementos recorrentes na literatura sobre o trabalho artístico, como a importância de recursos sociais, como o capital cultural, social e econômico nas experiências.

“Características do mundo do trabalho” foi o terceiro código temático, em que atribuímos os relatos dos nossos sujeitos sobre o funcionamento do mercado do cinema. Partindo do olhar profissional negro, conseguimos compreender o mercado de trabalho, sua organização e como as estruturas de suporte e outras estruturas sociais afetam as relações dos sujeitos de pesquisa em sua vivência nesse espaço social.

O último tema é “racismo”. Utilizamos o código quando identificamos relatos de experiências discriminatórias ou reflexões sobre o racismo em qualquer um dos níveis macro, meso ou microsocial. Com isso, pudemos observar como o mercado de trabalho do cinema afeta os profissionais negros devido à sua raça. Neste código, colocamos também outros relatos semelhantes para questões de gênero, classe e região, motivados por uma orientação interseccional de análise.

O passo seguinte foi o tratamento dos resultados. Transformamos os códigos em categorias, unidades analíticas menores e teoricamente fundamentadas. A partir dos códigos que criamos, foi possível compreender os padrões nas entrevistas dos sujeitos e fomos capazes de analisar as respostas, permitindo inferências que vamos apresentar no restante da tese.

Por fim, algumas categorias que usamos para analisar as entrevistas na fase descritivas foram remodeladas em condições causais, as variáveis do QCA. No próximo subcapítulo explicaremos o QCA e o que são condições causais. O processo de construção será descrito com maiores detalhes no próximo capítulo, quando tratamos dos resultados dos testes.

2.5 RESPONDENDO À SEGUNDA PERGUNTA: HIPÓTESES E QCA

Criamos três hipóteses para responder à segunda pergunta da pesquisa: “quais os atributos sociais afetam as possibilidades de profissionais negros de atingirem a autonomia financeira através do trabalho no cinema?”. Detalhamos as hipóteses e a metodologia de análise, o QCA, a seguir.

2.5.1 HIPÓTESES

Com nossa pergunta em mente, foram criadas três hipóteses com base nos estudos sobre o mercado de trabalho do cinema e dos efeitos das desigualdades raciais na progressão das carreiras dos profissionais negros.

Com elas, buscamos explicar um elemento importante quando falamos do mundo do trabalho: a autonomia financeira. Becker (2008) descreve o sucesso na carreira de músico como uma interseção de estabilidade e segurança econômica. Esse sucesso depende da participação em “panelinhas” que proporcionam ao músico novas e melhores oportunidades de emprego. Panelinhas são grupos de relações informais em que circulam as oportunidades de trabalho. Existem panelinhas que visam o sucesso comercial, e outras, a independência artística. Em sua análise, o autor mostra que os músicos comerciais são os que mais trabalham, têm melhores empregos e maior remuneração, mas têm que sacrificar a sua sensibilidade para agradar ao público. As panelinhas formadas por *jazzmen*, por outro lado, entregam apenas o “prestígio de manter a integridade artística (Becker, 2008, p.119)”.

A bibliografia relata vividamente como é difícil viver de arte. Uma das características do trabalho artístico é a instabilidade e a geração insuficiente de renda para os artistas, o que os obriga a recorrer a fontes variadas, como empregos alternativos ou apoio da família. Considera-se, no contexto da pesquisa, que autonomia financeira foi atingida se o trabalho no cinema foi suficiente em algum ponto de suas carreiras para manutenção do seu padrão de vida, dispensando outras atividades complementares ou auxílio externo, como o familiar (Becker, 2008, 2010; Bourdieu, 1996; Menger, 1999, 2001, 2014).

No contexto desta pesquisa, escolhemos “algum ponto de suas carreiras” por dois motivos: o momento histórico e possíveis novas transições de carreira entre os entrevistados. Diversas entrevistas foram feitas em 2020, no auge da pandemia de COVID-19. Naquela altura, alguns sujeitos da pesquisa estavam sem renda por não poderem trabalhar, já que o setor cinematográfico ficou paralisado. Além disso, consideramos que profissionais mais velhos – seja por causa da idade ou pela longa trajetória – podiam ter buscado alternativas menos intensivas em trabalho ou mesmo se aposentado.

As hipóteses são:

H1: ter alto capital econômico familiar e redes de relação (capital social) afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no cinema.

Essa, que é a hipótese principal, considera dois aspectos centrais das pesquisas sobre trabalho no audiovisual: 1) as redes sociais aumentam a probabilidade de contratação, logo incrementam a renda dos diretores; 2) o capital econômico familiar permite que eles se insiram em colocações de menor remuneração no começo da carreira, facilitando a construção de redes e a socialização no setor. O conceito que será mobilizado no estudo para avaliar a resposta será o de capital de Bourdieu. Os capitais são recursos aplicados pelos agentes em um campo social específico para conseguir vantagens estruturais e individuais (Bourdieu, 1986). No caso descrito, são dois os capitais em jogo: o capital econômico, que são as riquezas possuídas pelo indivíduo e por seu grupo familiar, e o capital social, que são seus laços sociais que podem ser mobilizados e convertidos em outros recursos. Pesquisas como a de Cruz (2019), Grugulis e

Stoyanova (2012) e Randle *et al* (2015) enfatizam que a desigualdade racial tem um efeito negativo nos dois. Segundo as duas últimas investigações, as redes das quais as minorias participam tendem a ser menos vantajosas para conseguir emprego no cinema do que as de pessoas brancas. Além disso, economicamente, há uma interseção entre raça e classe, que coloca pessoas negras em uma posição de privação econômica maior que a de brancos. Isso diminui a probabilidade que o grupo tem de apostar na construção de outros recursos a longo prazo.

H2: investimento em educação formal (capital cultural incorporado) e a construção de redes (capital social) afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no cinema.

Essa hipótese ataca um outro apontamento feito pelas pesquisas, o de que as redes sociais são formadas através do princípio da semelhança, e um deles é o do domínio dos códigos linguísticos e culturais. Segundo apontam Grugulis e Stoyanova (2012) e Randle *et al* (2015), os hábitos culturais das pessoas brancas em posição de poder são critérios de adesão às redes formadas por eles. Usando a terminologia bourdieusiana, a construção de capital cultural, ou seja, cultivar e dominar os padrões culturais socialmente valorizados, é uma forma de diminuir o impacto causado pela desigualdade racial. Isso seria possível por meio da circulação em espaços educacionais. Com isso, pessoas negras poderiam construir redes com pessoas em posições dominantes no cinema, aumentando seu capital social, e também passar pelo processo de socialização necessário para adquirir os trejeitos e dominar os códigos para cumprir as expectativas sobre o que é “ser do cinema”.

H3: o gênero e o capital social afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no audiovisual.

Consideramos, nesta hipótese, que o gênero pode representar uma vantagem competitiva para os homens. Levamos em conta que, de acordo com a teoria da interseccionalidade, a experiência e oportunidades de uma pessoa são afetadas pelas suas identidades sociais. Além disso, homens podem estar

melhor colocados do que mulheres e pessoas não-binárias na matriz de dominação do cinema, como implica o conceito de Collins (2019).

2.5.2 QUALITATIVE COMPARATIVE ANALYSIS – QCA

O QCA foi introduzido em 1987 por Charles Ragin, no livro “The Comparative Method: moving beyond qualitative e comparative methods”, como uma alternativa a métodos tradicionais de pesquisa qualitativa e quantitativa. Ele aproxima o estudo em profundidade dos métodos qualitativos ao estudo de causalidade dos métodos quantitativos (Rihoux, Marx, 2013).

O QCA possui duas variações principais: o *crisp-set* QCA (csQCA) e o *fuzzy-set* QCA (fsQCA). A primeira utiliza apenas dados binários, que pertencem ou não a um conjunto, enquanto a segunda trabalha com uma graduação de pertencimento, ou seja, um elemento pode ser um integrante parcial de um determinado conjunto. Neste trabalho utilizamos a variável csQCA, a qual nos referimos apenas como QCA. Esse método foi desenvolvido a partir da teoria dos conjuntos (*set-theoretic method*) e da álgebra booleana. Nele, os casos da pesquisa são organizados em conjuntos de acordo com características traduzidas em valores binários e, a partir daí, é possível testar se há correlação entre tais características (chamadas de condições causais) e o resultado esperado pela teoria. (Schneider, Wagemann, 2012).

Uma condição causal é uma redução de um elemento complexo observado em um determinado objeto de estudo e é representada por 0 ou 1, seguindo a lógica booleana. Os números 0 e 1 são representações binárias, que podem significar, por exemplo, ausência e presença, baixo ou alto, pouco ou muito, não participa ou participa (Rihoux, Marx, 2013; Rihoux, Meur, 2009).

As condições são definidas tanto teoricamente quanto através da observação dos casos. Diferente de variáveis estatísticas que geralmente derivam de aspectos simples da sociedade, condições causais podem ser criadas a partir de conceitos mais complexos, advindas de estudos qualitativos em profundidade.

Essas condições são utilizadas em testes de necessidade e suficiência, a fim de descobrir o que leva a um certo resultado (*outcome*). Diferente da lógica

estatística que busca estabelecer a relação entre uma variável dependente e uma independente, no QCA, o que importa é se a associação entre condições causa o fenômeno esperado (Ragin, 1987).

Essa associação é chamada de configuração. As configurações são representadas no estudo em uma tabela chamada de tabela verdade, na qual os casos são organizados de acordo com as configurações das quais fazem parte. É a tabela verdade que permite a comparação entre os objetos de estudo e a aplicação dos testes lógicos para inferência causal (Rihoux, Meuer, 2009).

Uma tabela verdade deve conter todas as configurações possíveis para aquele grupo de condições causais, inclusive as que não possuem casos empíricos observados, chamadas contrafactuais. Além disso, contém os casos distribuídos nas configurações e a identificação dos resultados positivos e negativos para cada conjunto. Com o auxílio de *softwares* como o Tosmana e o RStudio, a organização de uma tabela verdade permite aplicar testes lógicos, reconhecer as configurações suficientes, as condições necessárias, a cobertura de casos de cada configuração e a consistência explicativa de cada uma. O teste é realizado de maneira lógica: se as condições estão presentes e o resultado é o esperado, comprova-se a teoria. Se há ausência das condições e o resultado não é o esperado, também se comprova a teoria. Caso as condições estejam presentes e o resultado não é o esperado ou caso as condições não estejam presentes e o resultado é o esperado, a teoria é descartada, como ilustrado no quadro 2:

Quadro 2: *Crosstabulation* de ausência/presença do resultado contra ausência/presença de uma condição causal

	Ausência de condições causais	Presença de condições causais
Resultado presente	1) casos contrariam o argumento do pesquisador	2) casos comprovam o argumento do pesquisador
Resultado ausente	3) Casos comprovam o argumento do pesquisador	4) casos contrariam o argumento do pesquisador

Fonte: Ragin, Rihoux (2004)

O QCA é indicado para pesquisas com número de casos (N) pequeno ou médio ($10 \leq N \leq 100$). Diferente dos métodos estatísticos que permitem generalizações mais amplas, as generalizações produzidas por esse método são limitadas, ou melhor, modestas. O mais importante é testar quais condições possibilitam a ocorrência de um fenômeno, investigando a necessidade e suficiência de determinadas condições, bem como o alcance explicativo de configurações em um estudo (Rihoux, Marx, 2013).

Um dos potenciais do QCA é sua associação com estudo de casos, sobretudo quando há ocorrências que deveriam se adequar à teoria, mas fogem do padrão encontrado na relação entre condições causais e resultados em uma tabela verdade. O estudo de caso pode ajudar a refinar essa teoria, descobrindo se as condições são realmente adequadas ao modelo (Schneider, Wagemann, 2012).

Devido à associação com estudos de caso, a escolha deve ter uma estreita ligação com o marco teórico. Uma prática usual em estudos que utilizam essa metodologia é a seleção de casos condizentes com a teoria e uma investigação em profundidade dos casos destoantes. Esta pesquisa tem o potencial de recorrer a esta técnica, caso necessário, por meio da descrição e análise da experiência dos sujeitos da pesquisa. Por isso, os sujeitos selecionados para os testes devem ser definidos de acordo com sua relevância teórica. Como seguimos a mesma amostra das entrevistas, a técnica amostral aplicada foi a teórica, já explicada anteriormente.

O QCA foi usado nesta pesquisa para testar qual associação entre condições causais explica a ocorrência do resultado desejado, “autonomia financeira”, ou seja, quais configurações explicam por que alguns profissionais vivem de ocupações no setor enquanto outros precisam de outras fontes de renda. Através da análise das entrevistas e da bibliografia, escolhemos quatro condições: “capital econômico”, “capital cultural”, “capital social” e “gênero”. As três hipóteses preveem configurações prováveis, pois agrupam-nas nos pares capital econômico-capital social, capital cultural-capital social e gênero-capital social. Essas configurações foram as que consideramos mais adequadas para responder nossa pergunta, mas o QCA permite transitar entre ideias e evidências para refinar suas proposições quando há novas descobertas. O objetivo do QCA

não é simplesmente comprovar ou descartar hipóteses, mas, através do exame minucioso dos dados, fortalecer a explicação dos seus mecanismos causais, sendo facultado ao pesquisador o refinamento de suas proposições durante a investigação (Schneider, Wagemann, 2012).

Em termos típicos do QCA, para as hipóteses propostas, o resultado de interesse (Y) é “atingiu a autonomia financeira com o trabalho no cinema”. A finalidade é testar se as condições causais escolhidas (X1, X2, Xn...) são responsáveis pela ocorrência de Y, ou seja, $Y = 1$. As condições selecionadas para esta pesquisa foram “capital econômico”, “capital cultural”, “capital social” e “gênero”. Pensando no QCA, podemos traduzir as hipóteses da seguinte maneira:

H1: Para “atingiu autonomia financeira” é necessário ter “capital econômico” e “capital social”.

H2: Para “atingiu autonomia financeira” é necessário ter “capital cultural” e “capital social”.

H3: Para “atingiu autonomia financeira” é necessário ser “homem” e ter “capital social”.

Os testes da tese foram conduzidos no RStudio com o auxílio do pacote “QCA” para R, construído especificamente para ser usado em pesquisas que lançam mão do QCA. Além disso, espera-se que este estudo contribua com o campo de análises sobre as relações raciais no cinema através da aplicação sistemática dos métodos de pesquisa e teorias da sociologia.

CAPÍTULO 3 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa serão apresentados e discutidos neste capítulo. Optou-se por duas estratégias: a primeira é apresentar os resultados das entrevistas concomitantemente à análise, em diálogo com as teorias e outras pesquisas empíricas. Esse tratamento foi considerado mais conveniente devido às próprias características de pesquisas qualitativas, que possuem um grande volume de dados. Na segunda estratégia, vamos descrever detalhadamente os testes de QCA em etapas. Primeiro, explicaremos a construção das condições causais. Em segundo lugar, demonstraremos os resultados dos testes. Finalmente, passaremos para a validação ou rejeição das hipóteses de trabalho, momento no qual serão retomadas as discussões que foram realizadas durante diversos momentos desta tese.

3.1 A EXPERIÊNCIA DE PROFISSIONAIS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO DO CINEMA

Sabe-se que o cinema é pouco permeável a pessoas negras, sobretudo em papéis sociais destacados, como direção, produção e roteiro. Contudo, identificamos que muitos profissionais conseguiram romper as barreiras de acesso e lançaram seus filmes e outras obras, além de organizaram espaços de distribuição e discussão sobre a prática cinematográfica e o racismo.

No século XXI, testemunhamos a consolidação de alguns diretores e diretoras negras. Jeferson De, um dos principais articuladores do “Dogma Feijoadá”, dirigiu quatro longas, além de trabalhar frequentemente na televisão. Joel Zito Araújo lançou cinco filmes, entre ficções e documentários, além de ter uma produção intelectual importante sobre o racismo no cinema e na televisão. Em 2017, Camila Moraes lançou *O caso do homem errado*, segundo longa-metragem dirigido por uma mulher negra a estrear no circuito comercial brasileiro. Entre elas, um hiato de 34 anos. Glenda Nicácio co-dirigiu quatro longas-metragens. André Novais e Gabriel Martins, sócios na produtora “Filmes de Plástico”, dirigiram, respectivamente, *Temporada* (André Novais, 2018), *No coração do mundo* (Murilo Martins, Gabriel Martins, 2019) e *Marte Um* (Gabriel Martins, 2022). Esses são alguns exemplos de profissionais negros que conseguiram estrear suas obras em circuito comercial, mas não são os únicos.

Saber que há uma participação de profissionais negros neste segmento da arte como sociedade é o nosso ponto de partida, e nos coloca uma questão: qual é a experiência de pessoas negras no cinema e como suas carreiras se desenvolvem?

Para responder a esta pergunta, fizemos 17 entrevistas. Os entrevistados são pessoas de origem social, gêneros (homens, mulheres e uma pessoa não-binária) e idades variadas. Em comum, todos têm ao menos um crédito como diretores, seja em longa ou curta-metragem. Pretende-se compreender os padrões nas carreiras desses profissionais, quais desafios precisaram superar e quais as estratégias adotadas por eles para contorná-los ou superá-los. Não analisamos individualmente cada trajetória. Pelo contrário, as histórias de cada um foram usadas como ponto de partida para tentar desvendar configurações sociais mais amplas.

Como tratamos de carreiras, é conveniente delimitarmos o que queremos dizer com este termo. Uma carreira é uma articulação entre o conjunto de *status* e papéis que um indivíduo acessa durante seu trânsito em instituições e grupos e a percepção que tem das obrigações e expectativas sociais geradas a partir dessa relação. Soma-se a isso a interpretação que faz de suas escolhas, de suas ações e dos eventos que possibilitaram essa trajetória específica (Hughes, 1964).

Jones (1996) afirma que podemos compreender as estruturas e os processos organizacionais através dos indivíduos ao observar sua socialização em carreiras específicas. Em sua perspectiva, carreiras são canais para a organização do trabalho. Ela aplica esse princípio ao analisar a indústria cinematográfica estadunidense. A partir de estudos de caso, dados secundários e revisão da bibliografia, constrói um modelo de carreira com quatro estágios a partir dos quais infere elementos da organização da indústria. Na definição de carreira que adotamos, ela não se resume ao trabalho, mas ele é o elemento central de estudo.

Salvaguardada essa diferença, o nosso esforço é semelhante: distinguir etapas da carreira dos nossos sujeitos de pesquisa e tentar perceber a conexão entre indivíduos, organizações/instituições - às quais chamamos de estruturas

de suporte - e estruturas sociais. Através dos relatos dos sujeitos desta pesquisa, identificamos três etapas distintas da carreira (descoberta da vocação, começo da carreira e estabelecimento na carreira) que iremos discutir nos próximos três subcapítulos. Finalizaremos a análise das entrevistas com a construção de dois tipos ideais de carreiras de profissionais negros a partir das características encontradas.

3.1.1 DESCOBERTA DA VOCAÇÃO: DISPOSIÇÃO PARA APLICAR CAPITAIS

Como alguém começa a trabalhar no cinema? Melhor: como pessoas negras começam a trabalhar no cinema? Vejamos um exemplo:

Eu queria ser escritor. O primeiro vestibular que eu fiz foi pensando em ser escritor. Eu queria fazer direito porque eu via que todos os escritores que eu gostava eram advogados, então eu pensava que esse exercício de escrita do direito me levaria a uma boa literatura. Eu achava isso aos 15 anos. Sempre fui cinéfilo desde os 9 anos, quando chegou o primeiro videocassete em casa. No caminho do primeiro vestibular eu aluguei “8 e 1/2” do Fellini e eu vi o filme inteiro e vi de novo logo em seguida. E falei pra um grande amigo da época, o convidei pra assistir ao filme, ele viu, não entendeu nada, e eu falava a maioria das coisas que eu quero dizer estão nesse filme, não é possível [do amigo não entender]. E eu tenho muito claro esse dia como divisor de águas, quando eu percebi que talvez não fosse a literatura que seria o foco dos meus esforços, e sim o cinema (Felipe, 40 anos, ES).

Felipe conta sobre sua aproximação com o cinema: quando adolescente, ele, que sempre quis ser escritor, acreditava que a melhor maneira de começar sua carreira era por meio do direito, já que todos os seus escritores prediletos eram advogados. Ele termina seu relato com um momento específico: ao ver um filme, percebeu que essa era a mídia que possibilitaria se expressar da maneira que sempre quis.

Sua narrativa nos conduz a um elemento que ainda não examinamos neste trabalho: a vocação. Desde cedo, Felipe sabia que queria ser um artista. Ele desejava “dizer coisas”, ou seja, manifestar suas ideias, e a forma escolhida foi a da criação artística.

Em diversas ocupações, não apenas as artísticas, a vocação é um valor importante, pois acredita-se que os seus praticantes “nasceram para aquilo”. Porém, nas artes isso tem um peso extra. Becker chama a atenção para o fato de que:

todos aqueles que participam na criação de obras de arte e, de um modo geral, a sociedade no seu conjunto, estão convencidos que a arte exige talentos, dons ou aptidões que poucas pessoas possuem (2010, p.38).

O indivíduo vocacionado atenderia, portanto, a um “chamado”, uma força interna que o encaminha no sentido da criação. Seu compromisso seria com o seu talento e com os outros artistas com quem compartilha um sistema de valores.

Não é incomum sociólogos lançarem mão desse tipo de explicação para explorar o que motiva pessoas a entrarem em mercados que são competitivos e instáveis, como é o caso do cinema. Um exemplo é Bourdieu (1996), que utiliza o *habitus* para descrever a atitude dos escritores perante o campo da literatura. No *habitus* estaria impressa a disposição para ser artista, interiorizada através da socialização e, sobretudo, no curso da manifestação das aptidões do indivíduo.

Menger (2006, p.776; 2014, p.116), por outro lado, se mostra extremamente cético com esse tipo de explicação que, segundo ele, é determinística. Para o autor, tais análises consideram que não há rotas de ação a não ser o comprometimento com as pessoas e regras do seu campo, independentemente do seu grau de sucesso no mercado.

Ainda que Menger mostre que há certa rigidez quando analisamos trajetórias a partir de categorias como vocação, é inegável que no próprio discurso elas têm importância.

Marcela expressa um sentimento semelhante ao de Felipe:

Por causa da música. Porque a música... eu fazia pesquisa, não sou instrumentista. Eu fazia, eu escrevia sobre música. Eu estudei música em uma escola de música, depois eu fiz vestibular e fiz um curso de música, uma licenciatura de música, estudei instrumentos, mas não sou instrumentista. Não me especializei em nenhum instrumento. Toquei violão, Toquinho, sei lá o que, mas o que me atraía na música era a música em si, a apreciação musical, o conhecimento, o pesquisar. Isso me atraía muito, eu gostava muito de conhecer o que eu estava fazendo. Eu achava que, como eu gostava de escrever, de ler e escrever, eu gostava de... se eu continuasse estudando música seria muito melhor pra mim do que fazer curso de jornalismo. Aí eu comecei a escrever e a partir dessa escrita, eu percebi no roteiro, quando eu fiz meu primeiro filme, que tinha essa coisa de meus amigos fazerem cinema aqui... quando eu comecei a ajudar eles na produção, eu comecei a ver que era muito parecido com o que eu gostava de fazer. Aí fui, fui naturalmente (Marcela, 42 anos, PE).

Ela descobre, quando aprofunda seu relacionamento com o cinema, que ele oferecia a possibilidade de realizar atividades com as quais tinha afinidade. Para ela, por outro lado, foi uma passagem de uma expressão artística a outra: ela já possuía experiência profissional como professora e pesquisadora na música. Se Felipe “percebeu” sua vocação ao assistir “8 e ½” na adolescência, Marcela percebeu sua vocação quando começou a trabalhar com cinema.

Por causa da importância que a vocação tem nos discursos dos entrevistados, não podemos descartá-la completamente quando queremos compreender como eles tornam-se profissionais do cinema. Para isso, precisamos estar atento para um risco: a ilusão biográfica (Bourdieu, 2008b).

Dubois (2015), atento à ilusão biográfica, define a vocação como um tipo-ideal com três características. A primeira: a vocação não pode ser reduzida à racionalidade nem ao subjetivismo individualista. Ela é a relação entre as condições sociais objetivas e as expectativas subjetivas e disposições que os indivíduos têm de investir seus capitais em determinadas opções. A segunda: ela é a tendência de ver a profissão como um meio ou uma oportunidade de atingir a autorrealização, ou seja, de retirar dela recompensas que não são apenas econômicas. A terceira: uma vocação exige a correlação das atitudes individuais com um sistema mais amplo de valores, sejam políticos, estéticos ou morais.

O esquema de Dubois une as dimensões micro e macrosociais, ou seja, condições subjetivas e objetivas, e é essa relação que queremos analisar. Investigando os relatos do sujeito de pesquisa, vemos a subjetividade se expressando através da “atração” pela arte e o componente estrutural por meio da família.

Quando falam sobre a sua aproximação com o cinema, diversos entrevistados começam narrando seu envolvimento precoce com arte/cultura, seja como apreciadores de literatura, quadrinhos, cinema, música, teatro, ou como praticantes (como nos casos de Felipe e Marcela). Há uma avaliação muito comum de que tornar-se um profissional do cinema, e de outras artes, é um desdobramento quase natural desse interesse cultural, mesmo entre os que só começam mais tarde.

A família também assume um papel importante. São muitos pais, irmãos ou avós que incentivaram o gosto pelas artes ou que foram eles mesmos praticantes, independente do grau de instrução formal. Há pais que escreviam samba e irmãos que também seguiram a carreira artística.

E meio que eu senti que tinha esse interesse pelas artes em casa, mesmo que eu não tenha prosseguido com a música, meu interesse acabou indo para as imagens, pro cinema. Mas eu também gosto bastante de música, só não muito do curso, mas acaba que é isso, aqui em casa sempre teve esse interesse, apesar da gente não saber explicar direito de onde surgiu, como é, mas o interesse para as artes ele é bem... Meu irmão sempre desenhou muito, sempre tocou música, minha irmã também, é estilista de moda hoje em dia, desenha também, faz os desenhos das roupas e tal, mas não sei. Acho que os três, a gente foi muito na onda da minha mãe de tentar empurrar a gente para as artes. Então pra ela não foi surpresa quando eu falei que estava querendo mexer com cinema, ela só falou “é isso, como que faz agora?” (Pedro, 27 anos, MG).

Na passagem acima podemos ver os dois elementos interligados: o interesse pelas artes se convertendo em interesse para cinema e, além disso, a importância da unidade familiar para a “criação” do gosto.

Em seu clássico estudo sobre a trajetória de escritores vinculados ao modernismo Brasileiro do século XX, Miceli (2001, p.22) argumenta que há elementos na biografia dos sujeitos estudados que explicam a inclinação deles para carreiras intelectuais. Ao aplicar seu esquema analítico aos escritores da Velha República (1889 a 1930), ele encontra o seguinte padrão: são originários de famílias oligárquicas em decadência que podem se valer de alguns recursos sociais, como o capital social, para ter êxito como intelectuais, mas que, por outro lado, foram impedidos de converter tais recursos em carreiras mais vantajosas do ponto de vista das posições de dominação no campo. Seriam, para ele, propriedades positivas e negativas, trunfos e *handicaps*, os elementos centrais que conduziram esses escritores às letras.

O que vemos nas narrativas dos sujeitos dessa pesquisa difere do modelo construído por Miceli. Os elementos subjetivos e objetivos da vocação se articulam mais no sentido de criar disposições positivas do que para evidenciar os caminhos que eles não puderam seguir, seja devido à condição de classe ou a um estigma social, como os apresentados pelo autor. Nesse sentido, entendemos o “gosto precoce” pelas artes como um condicionante subjetivo e o

interesse cultural familiar, ou seja, a família como ponto de partida da disposição estética, como um condicionante estrutural que, associados, favorecem a criação da disposição desses indivíduos de investirem seus recursos econômicos e sociais em uma carreira artística/intelectual.

3.1.2 COMEÇO DA CARREIRA

Identificamos que o começo da carreira é um processo complexo que não se esgota ou se limita apenas a escolher uma ocupação e começar a trabalhar. Para que a exposição seja a mais didática possível, a dividimos em quatro etapas: “momento de entrada”, “treinamento e qualificação”, “socialização e acúmulo de capital cultural” e “construção do capital social e as primeiras oportunidades de trabalho”.

MOMENTO DA ENTRADA

A disposição para que o indivíduo coloque seus capitais em jogo para seguir uma carreira pode ser uma explicação parcial do que os leva por tal caminho, mas por si só não explica como uma carreira no cinema começa.

Nesta pesquisa vamos considerar que a carreira se inicia quando o sujeito tem seu primeiro contato formal com alguma estrutura de suporte, seja voltada ao ensino ou à produção. É aí, ao nosso ver, que eles recebem o primeiro papel social relacionado à carreira.

A fronteira que marca o início de uma carreira pode ser outra para diferentes pesquisadores e essa definição sempre tem algum grau de arbitrariedade. Contudo, há um padrão entre nossos entrevistados: a relação com estruturas de suporte, sejam de treinamento (formais ou livres) ou com a própria produção cinematográfica. É, geralmente, o que consideram como seu “ponto de partida”, ou, como chamaremos daqui em diante, de momento de entrada. Além disso, Menger (1999, p.551) considera que a transição do treinamento para o trabalho não tem fronteiras tão bem definidas nas carreiras artísticas quanto para outras. Adicionalmente, a definição precisa do termo nos permite voltar às estruturas de suporte para entender o seu papel nessa etapa da vida do trabalho dos entrevistados.

Associar o começo da carreira ao início da relação com instituições não é incomum na literatura da sociologia da arte. Marcondes dos Santos dos Santos (2018, p.185) observa, ao analisar o caso dos artistas visuais brasileiros contemporâneos, que a maioria dos sujeitos considera uma relação institucional como marco inicial da sua trajetória profissional.

Felipe e Marcela tratam disso ao mesmo tempo que falam de sua familiaridade, vontade e aptidão para trabalhar com as artes. Para o primeiro, o interesse veio ainda na adolescência, logo após ver um filme de Fellini com o seu amigo, o que o levou para a universidade de Rádio e TV. Marcela já tinha uma outra carreira acadêmica e profissional na música e percebeu que poderia colocar suas habilidades em prática no cinema quando começou a ajudar nas produções de seus amigos. Ao perceberem sua vocação, decidiram trabalhar com cinema. O caso de Cíntia é diferente:

A faculdade de publicidade foi uma experiência muito bacana e foi onde eu tive contato com o cinema e a produção audiovisual. A partir disso eu busquei uma qualificação dentro do cinema e do audiovisual, que foi quando comecei a fazer a faculdade de cinema na UNA (Cíntia, 30 anos, MG).

Seu primeiro contato formal se dá na universidade, quando cursava publicidade. Lá, teve a oportunidade de conhecer a produção cinematográfica e, por isso, decidiu iniciar uma outra formação, já específica na área.

Os três exemplos são ilustrativos do momento de entrada no cinema. O de Felipe foi o ingresso em um curso específico, o de Cíntia, enquanto já fazia outra universidade, e o de Marcela, diretamente com o trabalho prático em produções de seus amigos em uma fase mais avançada da vida. Menger (1999, p.552) afirma que a temporalidade da “vida de trabalho” é um elemento importante. Em certas artes, o aspirante começa cedo sua trajetória e ser “precoce” é um valor. Um exemplo consagrado é o de Mozart, que excursionou pela Europa aos cinco anos como um prodígio do piano e isso ajudou (a princípio) a cimentar a sua reputação (Elias, 1995). Do lado oposto, há a entrada tardia, comum em campos como a literatura. Segundo ele, os escritores começam sua carreira mais tarde e, para Menger (*ibid*), geralmente quando já estão estabelecidos em outra área de trabalho.

No caso dos profissionais negros, o momento da entrada em uma carreira no cinema varia, mas é possível observar padrões. O primeiro diz respeito ao tipo de contato institucional, que pode ser pelo trabalho ou pela formação. Há indivíduos que começam sua carreira ao ingressar ou ao frequentar uma instituição de ensino, como uma universidade ou até mesmo uma escola livre. Há outros que têm sua primeira oportunidade já no set ou em uma outra função associada à produção, como a pesquisa ou o roteiro. Em resumo, quando transitam em estruturas de suporte.

O segundo padrão tem a ver com a temporalidade, ou seja, quando se inicia o contato. Menger utiliza o par precoce/tardia para falar da iniciação na carreira. Há os que começam cedo e os que começam tarde, mas o quão tarde e o quão cedo? Felipe continua:

(...) e aí foi o cinema, comecei a projetar tudo nisso e cheguei à faculdade de Rádio e TV em 2003, 2004, e desde então não me vejo pensando em outra coisa que não fosse cinema. E todos meus processos têm a ver com cinema, mesmo que eu também seja músico. Foi uma constatação minha que o cinema seria o melhor meio de expressão que mais se adequaria à quantidade de coisas sobre as quais eu queria falar naquele momento e ainda hoje (Felipe, 40 anos, ES).

Após compreender que o cinema seria a sua expressão, o entrevistado chega à faculdade de Rádio e TV para qualificar-se. Sua trajetória no cinema começa propriamente escolhendo uma formação associada ao campo, em que assume o papel de estudante. Felipe planejou sua vida no trabalho desde o início, pensando no setor como sua principal, talvez única, alternativa, mesmo que ele também fosse músico, como declara.

Já Fábio tem uma experiência diferente:

Apesar de eu gostar bastante da minha formação de cientista social, achar que foi muito importante pra mim, tanto quanto pessoa, quanto roteirista, eu vejo a academia, acho que isso tem mudado mais, mas ainda se mantém, mas eu vejo a academia como um espaço muito elitizado, muito fechado. A UFRJ, que é a instituição onde eu estudei, não era obrigado os alunos fazerem monografia, isso desobrigava os professores a te orientarem. (...) Acho que isso, em certo ponto, me fez ter uma certa dificuldade de inserção dentro da academia, uma inserção mais efetiva, apesar de eu ter feito iniciação científica e tudo mais. É isso, não só por conta disso, sempre gostei muito de cinema durante a graduação. Sempre achei uma área muito difícil de aproximação, achava mais difícil do que própria área das Ciências Sociais, uma área mais elitista e mais fechada ainda. Durante a graduação fui fazendo alguns cursos de cinema, fui bolsista da escola de cinema Darcy Ribeiro, fiz alguns cursos no Centro Afro Carioca, fui

bolsista na Darcy Ribeiro no curso de produção audiovisual. A partir disso eu fui meio que moldando minha formação na área do audiovisual paralela à minha formação acadêmica em Ciências Sociais (Fábio, 27 anos, RJ).

A sua relação institucional com o cinema iniciou-se na universidade, quando cursava Ciências Sociais. Ele, que já gostava de cinema desde cedo, via dificuldade de criar uma relação afetiva com o curso que escolheu e buscou o cinema paralelamente à sua formação inicial. Fez diversos cursos livres, inclusive no Centro Afro Carioca, importante núcleo do cinema negro do Rio de Janeiro. Se considerarmos esse momento o seu ponto de contato inicial, Fábio começa cedo, mas não tanto quanto Felipe.

O próximo exemplo vai para o outro extremo: Henrique já havia concluído sua formação como cientista social. Interessado na área do cinema, começa a trabalhar como pesquisador em um documentário. A partir daí, estabelece uma rotina de qualificação e produção em um curso em outra universidade:

eu não me imaginava ser diretor, fui fazer Ciências Sociais. Eu admirava cinema, mas era algo muito distante pra mim em relação à produção, custo, mas também formação. Durante a minha graduação eu vi uma mostra, Filme Internacional Etnográfico no CCBB, início dos anos 90. Fiquei completamente louco por aquilo, ver que o trabalho de campo, em algumas pesquisas, podia se tornar filmes, ver que alguns filmes dialogavam com a antropologia (...). Aquilo ali pra mim foi uma possibilidade de ampliar, de gerar uma troca geral. Além de ampliar o alcance da pesquisa, eu vi naquilo ali uma possibilidade de uma troca real com as pessoas que eram pesquisadas. (...) Um pouco depois eu fui chamado pra ser pesquisador de um filme que estava em produção na Conspiração Filmes. Então eu comecei no cinema como pesquisador. E tem um outro fato, que é quase que ao mesmo tempo que o *filme*, (...) que é o Ateliê Livre de Cinema em Antropologia da UERJ. Lá, tinha o núcleo de antropologia e imagem, que era coordenado pela Patrícia Monte-Mor (que também era da diretora da mostra do filme etnográfico) e pelo Marc Piaul (Henrique, 48 anos, RJ – alguns detalhes foram omitidos para preservar a identidade).

Os três relatos são exemplares dos momentos típicos de entrada em uma carreira no cinema: momento de entrada precoce, momento de entrada intermediária (que adicionamos como ponto médio ao par de Menger) e momento de entrada tardia.

A entrada precoce acontece ainda no início das definições da vida profissional, seja pelo ingresso em algum tipo de curso de formação ou então pelo trabalho. Ela acontece geralmente no fim da adolescência, entre os 17 e os 20 anos. Já no caso intermediário, o agente começa a se qualificar para outra ocupação, mas em algum momento, costumeiramente na própria instituição em

que estuda, tem a oportunidade de abrir seu leque de opções e acaba optando por mudar sua trajetória no sentido do cinema. A idade varia, em grande parte das vezes, dos 20 aos 25 anos. Por fim, o momento de entrada é tardio quando o indivíduo já completou sua formação ou já atuava em outra área, mas se vê envolvido de alguma maneira com filmes/obras audiovisuais, normalmente a partir dos 26 anos. Ele concilia sua carreira com o cinema ou muda completamente de atuação.

Figura 5: Momento de entrada



Fonte: Elaborado pelo autor

Apesar das marcas aparentemente rígidas dos momentos de entrada, a experiência real dos entrevistados aponta mais para um sistema fluído. A decisão de trabalhar no cinema pode, por exemplo, ser tomada cedo, ainda na adolescência, mas por algum motivo, como falta de apoio dos pais, desconhecimento sobre o mercado ou receio sobre o retorno financeiro fizeram com que, efetivamente, o contato com estruturas de suporte ocorresse em uma outra fase da vida, muitas vezes após completar uma primeira formação. Por isso, são apenas marcos referenciais, sobretudo com relação aos intervalos de idade. O caso da Giovana ilustra muito bem essa dinâmica:

Eu fui fazer sociais porque eu queria fazer cinema, e em São Paulo nessa época estava acontecendo um movimento chamado “Dogma feijoadá”. Não sei se você chegou a conversar com alguém desse movimento, Jeferson D é o expoente maior, mas tinha um outro cara chamado Noel de Carvalho, que na época, não sei se uma tia minha chegou a fazer um curso com ele ou era amiga dele, mas de qualquer forma eu fui conversar com ele porque minha tia me levava para todos os lugares. Eu fui conversar com ele que eu queria fazer cinema, mas tinha medo de não passar na faculdade, aí ele me falou que ele fazia Ciências Sociais. Ele fez Ciências Sociais e fazia cinema com ênfase em Ciências Sociais. (...) Eu sempre falava que eu era uma cineasta frustrada porque tinha feito sociais querendo fazer cinema e não tinha dado certo. E uma amiga minha me questionou porque eu não fazia cinema e eu já estava trabalhando, seguindo o processo normal da vida após terminar a faculdade. E eu decidi tentar de novo, fui pro cursinho, e é estranho ir pro cursinho mais velha, eu fui com 26 anos, é estranho,

mas é bom porque você redimensiona o tamanho da tragédia que aquilo é. E eu fiz e passei (Giovana, 37 anos, SP).

Na amostra, poucos tiveram uma entrada precoce no cinema. A maioria das trajetórias começa em outras ocupações, seja profissionalmente ou pela formação. Em alguns casos, como no de Giovana, cursar um outro curso superior tem a ver com a própria vontade de trabalhar com cinema.

Vejamos o aspecto do apoio familiar. O cinema exige que grande parte dos iniciantes trabalhem de graça ou por muito pouco (Jones, 1996). Além disso, o retorno financeiro depende da qualidade dos projetos e da frequência com que se trabalha, o que torna mais difícil prever os ganhos a médio-longo prazo. Muitos entrevistados tiveram o suporte da família para arcar com o risco, mas outros, não. Observamos que nem sempre pertencer a uma classe social mais alta significa apoio financeiro, pelo contrário. Algumas famílias com origem social em estratos médios (considerando o perfil ocupacional dos pais do entrevistado) não apoiaram os filhos economicamente no começo, ou tentaram conduzi-los a outras carreiras. Seja por receio do insucesso econômico ou por não compreenderem o setor, não quiseram investir seu capital econômico familiar em uma empreitada no cinema.

Mas o que acontece, nessa trajetória, eu tive uma grande crise de identidade, porque meu pai, por exemplo, falou: estuda farmácia, porque é uma coisa que você vai... eu vou poder montar uma farmácia para você. Só que eu não queria fazer, porque eu não era tão boa em química, não tinha muita vontade nem nada. Passada essa questão eu fiquei um ano sem fazer nada porque eu formei com 17 anos e com 17, 18 eu fiquei pensando no que eu iria fazer. Nessa minha busca eu ainda não tinha descoberto como era essa questão do cinema, não sabia nada de nada de cinema. Em Contagem, a gente tem muito pouco incentivo à cultura, então eu não sabia. Então minha mãe disse: faz educação física, você sempre treinou, sempre foi alta, sempre gostou de esporte. Vai fazer educação física. Aí eu fui fazer educação física (Fernanda, 29 anos, MG).

Esse é um comportamento semelhante ao descrito por Becker (2008) com relação aos músicos. Segundo ele, a família tende a rechaçar a escolha por carreiras desviantes, fora do padrão tradicional, porque podem não acreditar no sucesso financeiro ou por acreditarem que elas podem levar a comportamentos indesejados, como a boemia, no caso dos músicos. Entre as famílias negras, sobretudo as de classe média, esse receio pode ser muito maior. A dificuldade de transmitir riqueza intergeracional é um fator que deve ser levado em consideração e que tem o potencial de se tornar parte do *habitus* familiar, o que

a afeta a disposição de colocar capitais tão essenciais em jogo para algo tão imprevisível quanto a carreira artística.

A princípio, a minha família não entendeu muito bem. Eu falava: vou trabalhar com rádio e tv, quero trabalhar com cinema. É uma coisa muito distante da cultura deles, eles não viam essa possibilidade. (...) No começo foi meio nebuloso, eles entenderem e é uma coisa arriscada você entrar no audiovisual porque não é uma coisa material. Você não vai construir uma parede, você não vai fazer um remédio, você não vai operar alguém, se você é médico. Não, você vai fazer um produto audiovisual que é uma coisa totalmente etérea. É um filme, uma coisa que não tem materialidade. Eles não sabiam como eu poderia ganhar dinheiro com isso, como eu poderia me sustentar (Júlio, 43 anos, SP).

O desconhecimento, a falta de informação e o receio familiar relatado por alguns entrevistados podem derivar dos poucos exemplos de profissionais negros no setor. Segundo Hannekam e Syed:

A ausência de modelos a se seguir emergiu como um indicador de que há obstáculos para adentrar e se mover na indústria do cinema. Além disso, os faz pensar se podem ter êxito, pois parece haver tão poucos exemplos de sucesso (2018, p.558).

TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO

O desenvolvimento das habilidades necessárias para o exercício de ocupações no cinema é um estágio importante para uma carreira, sobretudo no início. No caso das profissões – no sentido tradicional, grupos ocupacionais que possuem monopólio de uma atividade, como advogados e médicos –, a formação universitária costuma ser o padrão básico de qualificação e o requisito mínimo para o exercício desse ofício (Dubar, 2012). Além disso, é nas universidades onde grande parte do recrutamento de mercados primários acontece, ou seja, as instituições de ensino atuam como porta de entrada para o mercado de trabalho.

Algumas pesquisas, como a Jones (1996) e Bulloni (2018) concluem que a lógica do cinema é diferente. Elas argumentam que o treinamento da mão de obra do cinema se desenrola no trabalho e que a formação universitária não é um requisito conseguir emprego. Já Rande *et al* (2015) afirma que, enquanto o diploma não é utilizado como critério de recrutamento, ter formação superior – sobretudo em universidades de elite – é um ativo importante: é um sinal de distinção, ajuda a dominar os códigos de comportamento valorizados e cria “confiança comunicativa”. Esse tipo de capital cultural, afirma, é “essencial em

um setor onde as oportunidades de carreira giram em torno das redes sociais (*ibid*, p.598 – tradução nossa)”.

Vejam qual é a percepção de nossos entrevistados com relação a formação em ambientes universitários e o papel da prática e da teoria na qualificação e no desenvolvimento de outros atributos desejáveis pelo mercado de trabalho do cinema:

Eu acho que a formação em cinema tem um caminho muito digressivo. Em termos teóricos, eu sinto que a faculdade foi me preparando, me formando pra ser um professor universitário, ela não foi me preparando para ser um realizador. Eu gostava muito, ainda gosto, sempre gostei de teoria, de entender como a história do cinema foi criando suas repetições, como ela se coloca no meio das próprias artes, como toda essa discussão se junta com a discussão da realidade do país, as condições de existência para que o cinema aconteça, e tudo isso eu acho que é fundamental pra minha carreira. Fundamental menos em termos práticos e mais em termos espirituais assim, emocionais. A faculdade de cinema me deu estofamento existencial (Felipe, 40 anos, ES).

Felipe tem claro para si que a universidade foi importante para o desenvolvimento do seu capital cultural, o “estofamento existencial” do qual fala. Contudo, ele identifica que ela o qualificou mais para ser professor (profissão que ele exerceu em diversos momentos) do que para ser realizador. No âmbito da prática, o ensino superior teria lacunas.

A oposição prática-teoria perpassa grande parte da narrativa dos entrevistados e encontra eco nos autores que estudamos. A qualificação no trabalho, ou *in job qualification*, é o processo de treinamento “institucionalizado” no cinema. Nele, a equipe de trabalho é a unidade básica de ensino-aprendizagem. O aprendiz começa em uma posição não remunerada ou de baixa remuneração, como um estagiário, por exemplo. Ele desempenha atividades gerais: busca e entrega objeto de cena e leva recados de uma equipe a outra. Enquanto isso, pode observar o que e como os trabalhadores qualificados operam (DeFillipi, Arthur, 1998).

O aprendizado ativo é possível devido aos períodos de “espera vigilante” (DeFillipi, Arthur, 1998), um estado de descanso atento, em que parte da equipe não está envolvida diretamente com as filmagens. Nesses períodos, um trabalhador mais qualificado pode ensinar ao aprendiz o que faz. Portanto, o conhecimento seria transmitido de duas formas: através da observação por parte dos aprendizes ou pelas lições dos membros sêniores da equipe.

Aprendi meio que fazendo, comecei estagiando, freelando, a partir daí aprendi mesmo na prática, lógico que a gente estuda, lê bastante, vê filmes, vídeos na internet de pessoas importantes pro cinema, pro audiovisual. É um autodidatismo, mas com material de pessoas que estão aí. Mas 80% ou mesmo 90% é mesmo a prática, observação de outros profissionais durante os trabalhos. Meu aprendizado foi bem assim (Gustavo, 38 anos, MG).

Gustavo fornece um ótimo exemplo de como a qualificação na prática é importante no cinema. Um outro exemplo é o de Ricardo, que começa sua experiência como assistente de fotógrafo de um documentário nos anos 2000:

Fui ser assistente dele sem nem saber o que era um assistente. Então carregava as bolsas, carregava as baterias e eu era o cara que andava pelas favelas do Brasil com a bolsa ali. Eu ficava cronometrando porque a gente rodava em fita, a fita tinha uma hora de gravação, ele apertou o Rec e ia direto e eu ficava cronometrando, quando ele virava pra pedir a fita eu já estava com a mão estendida. Nesse primeiro momento foi muito didático, e a partir daí ele começou a me dar aula particular de como mexer na câmera, me deu apostilas pra eu ler, não só sobre câmeras, mas também sobre o mundo da fotografia e o meu encantamento aumentou e consolidou na minha pessoa. A partir daí eu também tinha responsabilidade de ver as imagens que ele gravava, e ele gravava um documentário que chocou (...) e a partir daí comecei a manusear a câmera também, ver as imagens, eu ia para a ilha de edição pra decupar. Então eu fui pegando a sensibilidade de como ele fazia os planos, eu já tinha estudado como fazer daquele jeito e a linguagem. A partir de um determinado momento ele começou a se afastar do projeto. E eu já estava absolutamente apto para mexer na câmera, eu só tinha que seguir a linguagem dele, mexer na câmera e captar o áudio, microfonar e tal, colocar na frequência certa, eu estava apto. Então ele saiu e eu assumi a fotografia. Ele foi meu primeiro professor e ao mesmo tempo me deu a honra de dividir, assinar com ele a fotografia (...) (Ricardo, 41 anos, RJ).

Sua experiência é prática desde o começo. Primeiro, em uma função de menor responsabilidade em que tem a oportunidade de aprender com alguém mais experiente. Em seu caso, um diretor de fotografia que age como um mentor. Após a saída do fotógrafo do projeto, a equipe o efetiva na função. DeFillipi e Arthur (1998) mostram que esse tipo de sequência não é incomum: é mais fácil continuar com alguém que tem conhecimento do modo de fazer desejado ou já em curso do que procurar outra pessoa com estilo totalmente diferente.

O relato de Ricardo expõe que a qualificação no trabalho implica a ação ativa dos envolvidos. Sem a mediação das instituições formais, como as empresas ou faculdade, cabe aos indivíduos o ônus do ensino-aprendizagem em ambas as pontas do processo. A palavra “autodidatismo”, utilizada por Gustavo, deixa isso explícito: em sua percepção, ele precisou aprender por vontade própria, seja buscando fontes, seja observando outros profissionais. No caso

dele, é esperado que a aprendizagem prática seja importante, já que sua formação superior não foi em cinema ou audiovisual, mas em comunicação social. Por outro lado, Fernanda, que cursou cinema, teve uma experiência semelhante:

Eu queria saber como era que eu conseguia captar dinheiro, porque eu entrava em um set de 5 milhões e eu não sabia quanto aquilo estava custando. Então eu ia na produtora executiva do projeto e chegava na produtora executiva e falava: esse projeto está custando quanto? Como é que vocês conseguiram esse dinheiro? Quem está financiando? Quais são, sabe? Eu fazia umas perguntas assim. E eu chegava no chefe e queria saber quanto ele estava ganhando, queria entender a lógica econômica daquilo que eu estava participando. Porque se eu ganhava 1.400 reais a semana, quanto o meu chefe estava ganhando? Quanto a produtora executiva estava ganhando? E eu comecei a pensar nisso, mas nunca tinha mandado projeto para a ANCINE. Já tinha feito meus cadastros, tentado, *mas por falta de conhecimento eu ainda não tinha as ferramentas certas para chegar com o projeto*. Tanto que eu até tentei na CODEMIG em 2016 e não passei. Aqui em Minas teve o edital da CODEMIG de 400 mil reais mais ou menos e eu não passei porque eu não tinha experiência. Aí eu comecei a entender que edital e processos de captação de recursos para projetos culturais dependem muito da sua experiência. Se você não tem experiência, a probabilidade de você não passar em um projeto é muito grande e eu não sabia disso. Eu fui descobrir isso depois. Eu falei: nossa, vou filmar um negócio aqui porque eu já tenho experiência. Sabe? São coisas que você precisa entender, que cada passo que você dá dentro do cinema é uma experiência que conta para depois você conseguir elaborar e fazer o que você tem que fazer, que é audiovisual. (Fernanda, 29 anos, MG – grifo meu).

Em seu caso, a observação e a troca com outros membros a instrumentalizou para entrar com seus próprios projetos, algo que não havia aprendido na universidade. Em suas próprias palavras, “não tinha as ferramentas certas para chegar com o projeto”. A importância dada ao aprendizado prático está de acordo com o que nos mostra a bibliografia, e a experiência dos entrevistados parece validar isso empiricamente.

Entretanto, chamamos atenção para o fato de que esse processo de ensino-aprendizagem não é apenas mecanismo de qualificação no cinema, ele também é um valor:

Eu comecei em 2009, mas foi até 2014, que é o ano que a gente lança o filme. Eu costumo dizer que foi uma faculdade, porque a gente filmou no sertão, a gente filmou no Recife, a gente filmou no Rio de Janeiro, teve deslocamento. A gente contratou a equipe. Então assim, quatro anos e meio é quase uma faculdade de cinema. E eu lembro que ele dizia muito assim... eu aprendi muito com ele. Ele dizia muito pra mim: *‘olha, eu tinha alguns amigos que estudavam, mas os que mais se destacavam eram aqueles que realmente botavam a mão na massa’* (Marcela, 42 anos, PE - grifo meu).

A capacidade de aprender por conta própria é considerada fundamental pelos agentes e a oposição entre estudo e prática salta na citação acima. Segundo o mentor de Marcela, os que “botavam a mão na massa” se destacavam sobre os que “estudavam”. Ou seja, na sua percepção, a formação puramente intelectual ou teórica desenvolve menos as capacidades profissionais do que o trabalho.

Embora a qualificação no trabalho tenha considerável prestígio quando os sujeitos falam de sua qualificação e o autodidatismo seja um valor que compartilham, quase todos os sujeitos, em algum momento, estudaram em instituições formais ou livres - mesmo após sua entrada no mercado de trabalho. Além disso, a educação formal encontra seus defensores entre os entrevistados:

A melhor forma é fazer um curso de cinema. Os 4 anos de uma faculdade não é a única forma, mas é a melhor, com professores qualificados. Em uma universidade que te dê condições de produzir, com equipamentos, eu acho que seja a melhor forma, mas definitivamente não é a única (Gustavo, 38 anos, MG).

Apesar de a separação entre teoria e prática ser mobilizada discursivamente por sujeitos da pesquisa, há o reconhecimento de que a teoria é importante para o desenvolvimento da carreira, mesmo que se dê maior destaque à prática. Perguntado sobre o que considera ter sido importante em sua formação, Fábio comenta:

É uma mistura das duas coisas: da prática e da teoria. Eu acho que é um pouco difícil falar sobre isso, mas acho que seria um ensino mais amplo nesse sentido. Durante a graduação, eu acabei não comentando sobre isso, eu fiz algumas disciplinas dentro da escola de comunicação dentro da UFRJ e foi bem bacana. (...) Eu acredito que a teoria é extremamente necessária, mas a prática é o que molda. Você tem que ter a teoria, mas se você não colocar isso em prática, não produzir, não escrever, não ir lá e dirigir mesmo, editar, roteirizar e falar: “caramba, eu pensei isso pro roteiro, mas, no caso de documentário, eu cheguei lá no campo e é outra coisa”. Ou até uma ficção: “pô, escrevi o roteiro de ficção, mas vou ler com os atores e não funcionou” (Fábio, 28 anos, RJ).

A percepção de que a universidade é o local da teoria em oposição à prática se sustenta apenas parcialmente e achamos a evidência principal disso na própria experiência dos entrevistados. O acesso ao curso superior de cinema foi acompanhado com a experiência prática oferecida pela própria estrutura universitária.

O primeiro contato com equipamentos de filmagem e som de alguns entrevistados aconteceu na faculdade, bem como a participação na produção de obras, mesmo que com caráter universitário. Em alguns casos, como o de Felipe, a instituição pode oferecer até mesmo meios mais robustos de qualificação prática, como um estúdio de televisão próprio:

Eu sinto que no meu caso específico foi na faculdade. Eu tinha acesso a um estúdio e logo eu disse “quero trabalhar aqui”. Comecei a ganhar uma bolsa pequena de 25%. E como eu já era uma pessoa que propunha ideias, que tinha no meu horizonte desde que me inscrevi no vestibular ser diretor de cinema a qualquer preço, no início a qualquer preço, meio que fui me inserindo e propondo coisas. As proposições tive contato com responsabilidades e processos. Então a ideia que dirigir filmes é, de certa forma, controlar os processos, entender como eles afetam na tela, o começo disso foi na faculdade. (Felipe, 40 anos, ES).

A oportunidade de dirigir a televisão interna da universidade, segundo nos conta, foi uma experiência importante para a sua qualificação. Como ele mesmo aponta, foi lá onde aprendeu a “controlar processos”, o que considera a principal habilidade para um diretor. Sua reflexão, posta lado a lado com a declaração de que a faculdade o instrumentalizou mais para a docência do que para a prática, informa algo interessante: a passagem pelo ensino superior pode fornecer ferramentas teóricas e técnicas.

Apesar dos estudos da área do cinema apontarem que a formação universitária não é tão importante para conseguir uma colocação no mercado de trabalho no cinema, em nossa amostra quase todos têm formação superior. Há, portanto, um ponto de interrogação quanto a validade dessas conclusões, pelo menos nos casos estudados aqui.

Se por um lado a universidade pode ser um local de aprendizado prático, por outro há de se considerar que as oportunidades dos atores em um curso superior não são homogêneas. O acesso aos meios de produção e qualificação técnica é restrito, uma vez que são recursos escassos disponíveis apenas para uma parcela:

Eu sinto que tanto o curso de comunicação e alguns cursos de fora que ensinam cinema, eles ensinam muita teoria e pouca prática, por N motivos. [Um] deles é porque o cinema é uma arte cara. Você fazer com que os alunos pratiquem cinema gera um determinado custo e nem todos os cursos têm possibilidade de arcar (Fábio, 28 anos, RJ).

Por isso, a vivência universitária pode caminhar junto de uma frustração, uma colisão entre expectativa e realidade. Estudantes imaginam que vão “botar a mão na massa”, mas passam a maior parte do tempo em uma sala de aula.

Almeida (2018a) argumenta que os cursos superiores de cinema/audiovisual no Brasil nascem com objetivo de ser um espaço de criação, pelo menos no imaginário de quem os idealizou. Independentemente da materialização desse ideal, o número de matrículas e de cursos superiores voltados para a área cresceu muito, sobretudo na década de 2010²³. A absorção da mão de obra pelo mercado, por outro lado, é um tópico pendente de investigação.

SOCIALIZAÇÃO E ACÚMULO DE CAPITAL CULTURAL

Assim como em outros setores, o cinema é um espaço social com códigos e regras muito específicas; quem começa uma carreira no setor precisa passar por um processo de socialização para internalização dos elementos comportamentais e de linguagem, compreensão das regras de convivência e trabalho, a hierarquia e as formas de controle social. Em resumo, a convenção.

Como no caso da qualificação, a literatura sobre o trabalho no cinema aponta para a convivência no set como ponto focal da socialização. O processo é semelhante: ingressam em ocupações de baixa responsabilidade e remuneração, e têm a oportunidade de observar, interagir e aprender a “ser” do cinema ou outras áreas da produção audiovisual, como da televisão ou publicidade (Bulloni, 2018).

A experiência dos nossos entrevistados, por outro lado, revela que nem sempre o set é o local onde a socialização se inicia. Estruturas de suporte de educação muitas vezes podem assumir esse papel. Isso acontece porque muitos dos profissionais negros se lançam em sua carreira com pouca ou nenhuma informação sobre o setor.

As análises sobre o mercado de trabalho britânico, em televisão e cinema, sobretudo, refletem sobre a origem social dos seus participantes. Não é incomum que os trabalhadores tenham parentes próximos que também são profissionais

²³ Ver Almeida, 2018a, p. 103.

da área. Nesse sentido, há uma socialização prévia. Palavras como plano, enquadramento e montagem, que fazem parte do dia a dia do trabalho, também pertencem à vida cotidiana desses indivíduos. Eles já arrancam com esse capital cultural específico, incorporado via família e um conhecimento mínimo sobre a convenção do setor (Grugulis, Stoyanova, 2012; Randle *et al*, 2015).

Soma-se a isso um conhecimento mais amplo quanto à forma de arte. Saber sobre movimentos cinematográficos, diretores e filmes também faz parte do “ser” uma pessoa do cinema. Iniciantes que já têm isso como parte do seu capital cultural têm algo a menos a aprender. Inferimos que aqueles que não têm esses recursos precisam de um esforço extra de socialização.

Bem, antes de chegar na faculdade teve um tempo entre eu formar no ensino médio. Não querendo ser específico demais, mas lá em 2011, eu gostava muito de making-off de filme, de série, então eu sabia que eu queria ir por esse caminho. No final do ensino médio, porém, eu não conhecia os meandros, o que eu poderia fazer (...). No período de 2011, 2012, pesquisando o que eu iria fazer enquanto eu trabalhava com festas, no meio de uma festa infantil onde eu era o monitor, tinha um fotógrafo e eu descobri que tinha um curso livre de cinema na cidade. Daí em 2013 entrei nesse curso, mas ele era muito básico. Assim... ele me deu muita informação boa porque eu não sabia a diferença de um diretor de fotografia pra um operador de câmera, eu não sabia da existência de curtas-metragens e nesse curso eu descobri todo esse campo (Pedro, 27 anos, MG).

Além do aprender a ser do cinema através da socialização e da incorporação do capital cultural específico do setor, há a necessidade de “aparentar” ser. Se a titulação não é necessária para conseguir um emprego, segundo o que vimos na primeira parte, a formação pode ser convertida simbolicamente, isso porque um diploma ou certificação de uma escola conceituada pode ser mobilizado como capital cultural institucionalizado. Randle *et al* (2015) afirma que cursar universidades de elite, como Oxford, é um recurso valioso. Serve como um elemento de distinção e de reforço da identidade compartilhada em um setor no qual os membros dominantes têm origem nas classes sociais mais altas. O capital cultural incorporado e institucionalizado é aplicado pelos atores para manter uma posição de domínio, e utilizado como critério para distribuição de oportunidade. Profissionais negros compreendem bem essa dinâmica, como podemos ver pelo relato de Rodrigo:

A partir daí fui fazendo curta-metragem, clipe da galera, porque a ONG tem na sua essência muitos grupos de rap. Aí aparece a Escola de

Cinema Darcy Ribeiro, que foi realmente um selo na minha carreira (Ricardo, 41 anos, RJ).

O curso, segundo sua interpretação, é um “selo”, um símbolo de legitimidade da sua carreira que era, até então, estritamente prática. Relatos como o de Pedro e de Ricardo nos mostram que nossos entrevistados utilizam estruturas de suporte de educação para socialização e acúmulo de capital social incorporado e institucionalizado a fim de, dentre outras coisas, aparentar ser uma pessoa do cinema. Ferdinando, ao refletir sobre a importância da formação, diz:

O audiovisual, ele é um campo de atuação que não tem exigência legal para exercer a profissão, formação acadêmica né, então a formação dá uma certa legitimidade, principalmente nas funções de direção, na parte técnica a experiência de set dá mais possibilidade de entrada no mercado do que a formação acadêmica. Inclusive, vários colegas com somente formação acadêmica não entraram no mercado de trabalho e talvez nunca vá entrar. Então, a formação acadêmica ela funciona mais como uma legitimação. Como uma chave a mais para abrir portas (Ferdinando, 41 anos, DF).

A necessidade de “parecer ser” é chamada por Randle *et al* (2015) e Grugulis e Stoyanova (2012) de *fitting in*, se encaixar. Em um campo no qual as condições simbólicas são tão importantes, não é suficiente apenas mostrar qualidades técnicas ou mesmo artísticas, é preciso corresponder às expectativas que os pares têm do que é uma “pessoa do cinema”, ou seja, que domina os códigos e tem as credenciais certas.

Becker *et al* (1961) descreve um fenômeno semelhante ao investigar futuros médicos. Segundo ele, o treinamento em uma escola de medicina desenvolve técnica científica e as qualidades profissionais, mas não é isso que faz um médico. “Doutores” precisam ser iniciados no *status* do médico, devem aprender a representar o papel de médicos no drama da medicina. A universidade, nesse sentido, se torna uma escola de “teatro”, onde os estudantes ensaiam para o papel.

Analogamente, representar bem o papel de um profissional do cinema pode ser importante em um setor no qual as oportunidades de trabalho circulam em redes sociais que sofrem o efeito de homofilia, ou seja, nas quais os atores preferem se associar com quem considera seus semelhantes (Grugulis, Stoyannova, 2012).

CONSTRUÇÃO DE CAPITAL SOCIAL E AS PRIMEIRAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO

Chegamos naquele que Jones (1996) considera o ponto inicial da carreira: a entrada na indústria a partir das primeiras oportunidades de emprego. A indústria do cinema é caracterizada por diversos autores como um conjunto de organizações baseadas em projetos. Elas funcionam em um sistema de redes sociais, o que implica a operação por meio de laços entre pessoas e empresas de áreas complementares, como descrevemos no primeiro capítulo (Faulkner, Anderson, 1987; Storper, 1989; Christopherson, Storper, 1989).

Devido a configuração do setor, faltaria às organizações uma estrutura de recrutamento formal. As oportunidades de trabalho são distribuídas seguindo a lógica informal das redes sociais. Organizações baseadas em projeto tendem a unir-se com a finalidade de realizar uma obra, seja filme, comercial, videoclipe, entre outras, e se dissolver após a sua realização. Indivíduos conseguem trabalho com seus contatos na indústria e sua empregabilidade depende da sua reputação. Eles, portanto, mobilizam seu capital social e o converte em oportunidades de emprego. É uma norma comum no cinema, mas também em outros setores artísticos, nas indústrias criativas e na construção civil (Menger, 1999, 2005, 2006, 2014).

Romper a barreira da primeira oportunidade é um processo complicado para quem tem, inicialmente, um capital social que não envolve alguém do meio. Por isso, identificar os *gatekeepers*, ou seja, quem controla a entrada da rede para entrar no setor é a primeira competência que um aspirante deve desenvolver, segundo o modelo de Jones (1996). Isso foi especialmente desafiador, no caso da nossa amostra, para aqueles que, além de não conhecerem ninguém que já trabalha na área, dispunham de poucas informações sobre o funcionamento do mercado de trabalho.

No meu caso eu, agora eu entendi, eu preciso passar por isso aqui, senão eu não consigo acessar o que eu quero acessar, sacou? Então foi isso, essa é a trajetória. É uma descoberta. Eu brinco que essa ascensão profissional do cinema é uma escada invisível. Você vai descobrindo os degraus, porque você não tem alguém que te mostra onde estão os degraus, onde está a escada e onde você vai chegar, porque não existe, então é você que vai construindo. É isso, a gente está aí, estamos tentando (Fernanda, 29 anos, MG).

A partir dos relatos dos nossos sujeitos, conseguimos distinguir duas categorias básicas de acesso: através de laços com pessoas do setor, o modo típico descrito na bibliografia, e por meio de estruturas de suporte de educação.

Entre os casos que estudamos, o de Beatriz é emblemático da primeira categoria. Grande parte de sua família teve algum grau de envolvimento com cinema ou televisão. Um irmão mais velho trabalhava como produtor, outro foi apresentador de telejornal na TV Tupi, nos anos 1970, e seu pai foi motorista de uma agência de publicidade. Seu acesso ao meio é precoce. Por exemplo, aos nove anos fez figuração em um filme do Paulo César Saraceni:

O cinema é um lugar, foi um lugar, para mim, que eu conheci muito cedo. Comecei a gostar muito cedo do cinema e do audiovisual como um todo. Tem esse meu irmão que já fazia cinema nos anos 70 ligado ao pessoal da Vila Madalena. No Pixote ele era assistente de produção. O menino, o Fernando Ramos, acho que é Ramos o nome dele, ia lá em casa durante os intervalos de filmagem, ele tinha a mesma idade que eu. Eu lembro do olhar dele, um olhar muito expressivo. Fui fazer figuração com nove anos no filme do Saraceni. Adorei ver uma mulher falando palavrão, que era a produtora e atriz principal. Então ela estava linda com uma roupa maravilhosa e comendo com o pessoal da pesada. E fala, o pessoal rindo junto. Eu falei: "nossa, quero trabalhar com isso em que a mulher pode ser linda e falar palavrão". Lindo esse mundo. Isso antes dos dez anos. Eu achei demais aquilo tudo. O outro irmão, mais velho, foi modelo e em uma época ele apresentava o jornal do meio dia com a Ana Maria Braga na TV Tupi e eu o ajudava a decorar as coisas. Na época, eram decoradas as coisas, nem tinha teleprompt. Decorava o jornal. Eu ia lá, via as gravações, os corredores da Tupi, os atores. Então foi meu meio praticamente. O meu pai dos anos 50, 60, trabalhou na Standard Propaganda, que é uma agência muito importante para a história da publicidade no Brasil. Ele era motorista, mas amigo do diretor lá, o Leuenroth, que era o cara que adorava trazer criativos para o meio. Inclusive foi um cara importante para a carreira do Jô Soares. Eu só descobri quando eu fui entrevistada lá no Jô Soares (Beatriz, 50 anos, SP).

Beatriz trabalhou em uma agência de publicidade no fim da adolescência, onde conheceu importantes nomes da produção cinematográfica brasileira e, depois disso, conseguiu diversas oportunidades, sobretudo na assistência de produção. Ela é o exemplo típico descrito pela bibliografia: seu capital social, já no ponto de partida, é construído com relações no mercado em que queria entrar e, por isso, conseguiu encontrar a porta de entrada. Alguns outros sujeitos da pesquisa também utilizaram o seu capital social como meio de conseguir oportunidades de emprego. Rodrigo, por exemplo, usou as conexões que tinha devido à ONG que ajudou a fundar, e Marcela trabalhou com amigos que seguiram carreira no cinema.

Contudo, os relatos da maior parte dos nossos entrevistados sugerem um caminho distinto: o acesso às primeiras oportunidades por meio de estruturas de apoio de ensino, sejam superiores ou livres. No primeiro capítulo, mostramos que parte da bibliografia argumenta que a universidade não tem a mesma importância que tem para os outros mercados de trabalho como fonte de mão de obra, mas, para diversos sujeitos dessa pesquisa, foi a partir de instituições de ensino que conseguiram sua colocação no mercado.

Estruturas de suporte de ensino contribuíram com os sujeitos da pesquisa de duas maneiras. A primeira, serviram como uma unidade de centralização de informação que pode ser acessada por quem está estudando. Anteriormente, falamos sobre como a informação acerca de oportunidades de trabalho e do funcionamento do mercado do cinema é de difícil acesso. As universidades e cursos livres são espaços onde a informação circula informalmente entre alunos e professores, e formalmente por meio dos canais de comunicação das próprias instituições:

Acho que foi lá pra 2014. Assim, eu era muito imaturo em certos aspectos, mas faculdade é meio que pra gente aprender e com essa curiosidade foi ótimo. A gente recebia e-mails de uma série que estava rolando que ia gravar não sei quando e eles precisavam de estagiário. “Uai, tá vambora, vamos ver como é que eu posso trabalhar com isso”. Porque tem uma vibe do cinema que é entender esse mercado, entrar no mercado, mas como a gente faz pra trabalhar com isso e viver disso? As oportunidades de estágio meio que serviu muito pra entender também, só faltava eu pagar pra trabalhar sabe. Teve uma web série que foi muito valiosa assim pra mim, de entender esse mercado mineiro, especificamente falando. Essas pessoas que trabalhavam nessa web série já trabalhavam com publicidade e cinema e juntou uma turma da minha faculdade, e a gente ia ganhar R\$ 200 pra trabalhar dois, três meses, nem lembro especificamente, mas acho que eram dois meses e meio. E aí, me chamaram pra ser estagiário de produção executiva e acaba que eu topei. Acaba que eu estava por dentro da coisa toda, mais burocrática, mas também foi um start pra tentar entender (Pedro, 27 anos, MG).

O papel de estudante também contribui para conseguir estágios. Como os alunos estão na fase inicial da sua qualificação e precisam aprender a prática, eles estão mais dispostos a aceitar as condições de baixa remuneração que pessoas em outros pontos de sua trajetória talvez não estivessem. Sobre isso, Fernanda pondera:

Primeiro foi pela faculdade, foi dentro da faculdade. Eu tinha um amigo que fazia som e eu conversava bastante com ele e ele falou: “ah não Fernanda, tem uma oportunidade, eles estão me chamando para fazer som, mas eu não posso, posso te indicar?” E eu falei: “claro”. E a partir daí, essa primeira indicação foi quando eu trabalhei com dois técnicos de som numa série, foi

assim. Eles ficaram sabendo que estavam precisando de uma estagiária para outra série, que foi onde eu ganhei 30 centavos a hora, porque eles queriam uma mão de obra barata que não soubesse nada para poder aprender fazendo serviço de assistência de som (Fernanda, 29 anos, MG).

A segunda maneira que as estruturas de suporte educacionais do cinema contribuem para que os estudantes tenham sua primeira oportunidade de trabalho é facilitando o acúmulo de capital social. Uma vez que estão nesses ambientes, eles constroem relacionamento com outros alunos e com seus professores, que podem ser fontes importantes, como no caso de Fernanda, para conseguir os estágios e para estabelecer uma rede mais ampla e diversa no mercado de trabalho. Informação e capital social caminham juntos. Vejamos outro exemplo, agora de uma formação livre:

Pois é, eu acabo achando que esses espaços de formação formais são para você fazer redes, para você conhecer pessoas que vão te chamar para trabalhar (...). Foi na FLUP que eu conheci um amigo que depois me chamou para fazer direção de arte. Acho que hoje, se eu quisesse, eu teria conseguido ter uma carreira de direção de arte, porque a gente ganhou prêmio com o filme e foi importante, por exemplo. Então eu acho que eu encaro esses espaços principalmente como forma de conhecer pessoas, porque o cinema, infelizmente, ainda é muito mais quem você conhece, quem você chama para trabalhar do que realmente a formação que você tem (Ana, 25 anos, RJ).

O curso que Ana fez na FLUP foi um grande ponto de inflexão na sua carreira. Além de acessar a oportunidade que descreveu na área da direção de arte ao fazer um amigo, nesse *workshop* ela escreveu um projeto que depois foi comprado pela Globo, empresa que, posteriormente, a contratou para seu quadro de roteiristas:

(...) no ano passado, me ligaram da Globo. Chegando lá falaram que iam fazer o especial. E o especial, durante a FLUP, eles gostaram muito e foi um dos projetos que eles compraram no fim da FLUP, mas sem nenhuma perspectiva de ser feito. A ideia é que quando você vende um projeto, enfim, ele vira daquela pessoa por cinco anos e eles podem fazer o que quiserem, não necessariamente precisam me chamar. Então era uma coisa que não estava no meu radar, mas eles me chamaram e, obviamente, era uma coisa que eu não queria dizer não, que eu nunca iria dizer não. Acabou que minha experiência lá na Globo foi nesse lugar que é um lugar que não é comum para pessoas jovens e para pessoas que estão começando, de autora principal (Ana, 25 anos, RJ).

O acesso às primeiras oportunidades depende dos capitais e do trânsito do indivíduo em estruturas de suporte, como mostramos acima. Mas, além dos arranjos estruturais que privam ou possibilitam a carreira, o indivíduo não pode ser desprezado. Repetimos que eles precisam ter as disposições, o *habitus* e a vocação para colocar os capitais acumulados em jogo no mercado do cinema,

mas também precisam de algumas habilidades pessoais para incorporar novos recursos aos que já possuíam.

As estruturas de suporte educacionais são mais importantes para os profissionais negros e negras porque ajudam a formar os capitais necessários para a carreira no cinema que, devido ao racismo, eles tiveram dificuldade de acumular durante sua trajetória em outros espaços sociais.

Do ponto de vista do capital social, muitas vezes eles partem de uma posição desvantajosa em relação aos brancos. Alguns dos entrevistados abordam a dificuldade que tiveram para acessar redes necessárias para se inserir no mercado de trabalho do cinema. Na percepção de alguns, o racismo é uma barreira:

Essa questão que eu te falei, da indicação. Ser um lugar de indicações é o que me afeta. Por mais que eu tenha conseguido a inserção por conta das indicações, a minha dificuldade de inserção no mercado é justamente por conta de ele funcionar apenas por indicações. Então é isso, não é algo que eu ache legal. Essas indicações, quem controla o mercado são pessoas brancas e ricas e elas indicam pessoas que elas conhecem, e a maioria dessas pessoas vão ser brancas e ricas também (...). É isso, acho que essa rede... quem me indicou para esse trabalho na Globo foi uma grande amiga minha que é preta também, então acho que essa rede entre os realizadores negros tende a fortalecer e de alguma forma tentar promover alguma forma de mudança nisso. É algo que eu sempre tenho em mente, conseguir fortalecer e me estruturar melhor dentro do mercado e indicar pessoas negras pra que as profissões tenham mais pessoas pretas (Fábio, 28 anos, RJ).

A homofilia das redes sociais é um dos aspectos sobre os quais Fábio reflete em seu relato. A partir de seu ponto de vista, pessoas brancas e de alta classe social tendem ou preferem se relacionar com seus semelhantes. Em um espaço social no qual os tomadores de decisão, ou seja, quem ocupa posições de dominação (que no caso do cinema são produtores, diretores e roteiristas) e quem controla o fluxo de oportunidade são brancos, a raça pode ser uma vantagem ou uma desvantagem no acúmulo ou na capacidade de mobilizar seu capital social (Grugulis, Stoyanova, 2012; Hennekam, Syed, 2018). Gustavo tem uma percepção semelhante à de Fábio:

O networking dentro do audiovisual às vezes parece que você é refém de outras pessoas pra trabalhar. Existem nesse meio os chamados círculos de amizade, então as pessoas se chamam pra trabalhar. Se você é de fora e não conhece ninguém, não frequentou a casa de alguém, estudou com alguém no passado, é complicado e é muito

difícil estar nesse círculo, porque as pessoas se conhecem, as famílias se conhecem, é um meio muito fechado, excludente pra caramba, é mais excludente que inclusivo, por fatores econômicos, social, racial, de gênero. É basicamente um reflexo do que a gente vê na sociedade. O cinema é um meio de classe média, classe média alta, de pessoas brancas, da zona sul do Rio de Janeiro. Essas pessoas se retroalimentam de trabalhos e oportunidades. Quem vê de fora, é negro, mulher, negra, periférico, de outro estado, tem contra ali uma barreira muito grande pra poder se inserir. Aí essas pessoas têm que encontrar seus próprios nichos pra formar seus próprios laços de trabalho, mas é um meio preconceituoso, racista, esse racismo à la brasileira que existe (Gustavo, 38 anos, MG).

Abordando esse problema de uma perspectiva macrossocial, o racismo é um condicionante dos laços prováveis, ou seja: pessoas brancas tendem a se relacionar com pessoas brancas e pessoas negras com pessoas negras. Isso vale para a classe e outros marcadores sociais. Do ângulo interseccional, identidades distintas se articulam na hora da formação dos recursos socioeconômicos e identitários (Collins, Bilge, 2021). Não basta, portanto, que a pessoa possua capital social. A qualidade dessas redes em espaços sociais específicos também influencia (Grugulis, Stoyannova, 2012). Fábio consegue seu trabalho na televisão através de uma amiga negra. Em uma inversão rara, a homofilia das redes funcionou a seu favor.

A estrutura de distribuição de oportunidades organizada sob a influência do racismo privilegia brancos, sobretudo em projetos de maior perfil. Segundo observam Grugulis e Stoyannova (2012), quem faz parte de grupos minoritários tende a trabalhar em projetos menores, mais baratos, e que, por consequência, se convertem menos em novas oportunidades econômicas e sociais. Gustavo ilustra esse efeito ao lembrar do caso anedótico da produção da série sobre a vereadora Marielle Franco, assassinada em 2018 por milicianos no Rio de Janeiro. Segundo observa, os brancos em posição de dominação distribuem oportunidades entre si e se justificam com uma suposta ausência de profissionais negros qualificados:

Eu estava falando da Marielle porque a Antônia Peregrino chamou o Zé Padilha, que é um cara branco, com tudo que ele é questionado, por ser de direita e questionando ela porque que isso aconteceu, porque foi uma enxurrada na internet, ela disse que ainda não encontrou nenhum Spike Lee ou Ava DuVernay. Ou seja, ela disse que não tinha um diretor negro competente no Brasil pra fazer um projeto dessa magnitude. Como se não bastasse ela ter sido a indicada pra montar a equipe, ela corrobora o racismo diário dizendo que os negros não faziam aquele projeto porque não tinham capacidade. É bem um

símbolo do que a gente vive no audiovisual brasileiro (Gustavo, 38 anos, MG).

Este caso mostra como, no nível mesossocial, as organizações reproduzem o racismo em um sistema simbólico com regras e práticas que favorecem o grupo social dominante sobre os outros. No caso do cinema, isso se traduz em um sistema de recrutamento e nos critérios de entrada no mercado (Hennekam, Syed, 2018). Por exemplo, para trabalhar na série da Marielle Franco, um negro precisaria estar no patamar de reputação de cineastas laureados ou indicados ao Oscar, enquanto brancos, não.

Diversos entrevistados contornaram a barreira do capital social racializado utilizando uma estrutura de suporte educacional para formar seu capital ou criar reputação:

Eu tive uma sorte enorme de conseguir quebrar uma barreira. Consegui me inserir no mercado tão cedo como pesquisador numa época que era muito difícil, final dos anos 90. Isso me ajudou muito, mas eu sei que eu sou uma exceção, um privilegiado mesmo, porque o início das pessoas é muito difícil geralmente. Então eu acho que ainda tem um gargalo enorme em termos de financiamento no audiovisual. Essas pessoas negras não conseguem captar os mesmos valores que os outros. E também, em termos percentuais, é um número pequeno de negros no audiovisual (Henrique, 48 anos, RJ).

A carreira de Henrique recebe um impulso quando vai trabalhar como pesquisador em um documentário. Ele instrumentaliza sua formação universitária e, a partir daí, entra em uma roda de relações que o auxilia a fazer a transição. Uma vez no mercado de trabalho, ele pode observar o modo de fazer e consegue aprender no próprio trabalho. Ainda assim, não renuncia à qualificação em estruturas de suporte educacionais:

(...) eu comecei nesse campo fazendo pesquisa e no segundo filme eu já era assistente de direção. O filme seguinte que é "Filhos de Ghandi", eu era pesquisador e assistente de direção. A pesquisa sempre teve uma interface muito grande com o roteiro. A gente consegue material pra estruturar o roteiro. Eu fui prestando atenção como era. Lá no Pierre Verger, o roteirista era o Marcos Bernstein, mesmo roteirista de Central do Brasil, ele também fez o Filhos de Ghandi. Fui aprendendo, olhando também um pouco como fazia. Fui tendo as aulas também... eu fiz a primeira aula que o João Salles deu na PUC, no Semestre da PUC, eu fui aluno dele. Foi um semestre de documentário. Eu fui tipo um ouvinte. Eu trabalhava com ele na época e ele me convidou pra ir nas aulas. Eu fiz uma série de cursos, eu não tô me recordando, mas são cursos como esse do João (Henrique, 48 anos, RJ).

Percebemos que a dupla afiliação, universidade-produção, é uma ponte para a formação do capital social e de qualificação. Outros entrevistados também se beneficiam de seu papel de estudante ou de acadêmico, mas ao invés de transitar de uma área a outra, utilizam os contatos que fazem em cursos para criar uma rede de colaboradores e gerar chances:

Eu entrei no curso em 2016, e enquanto a gente estava lá, eu falo a gente, eu e meus amigos, que estávamos lá, enquanto estávamos cursando, e foi escrevendo projetos, e aí foi isso, foi tentando viabilizar os nossos projetos, as ideias que a gente tinha enquanto a gente estava cursando. E nisso teve uma colega da gente que ganhou um projeto de um edital que era um edital do MINC, acho que era um edital de Santos, voltado para realizadoras mulheres, e ela ganhou um projeto de curta enquanto a gente estava cursando a Vila e esse foi o primeiro trabalho que meio que todo mundo fez recebendo o valor adequado. Esse foi nosso primeiro trabalho e a gente aprendeu muito e de alguma forma não foi tão precarizado, porque de certa forma a gente pôde investir em informação. Por exemplo, nesse filme, eu fui convidado pra fazer efeitos especiais e pós, então eu tive tempo para estudar e procurar cursos paralelos. A gente conseguiu articular pela Vila curso de efeitos especiais que foi aberto pra todo mundo que quisesse fazer, mas também teve coisas que os alunos pediam, sabe, pra que tivesse lá. Então, teve isso e coloco isso como o início do meu trabalho no audiovisual (David, 32 anos, CE).

A construção de capital social está condicionada à capacidade de construir bons relacionamentos em um meio. Ou seja, ser capaz de fazer contatos e fortalecer laços, mas também de demonstrar aptidão para trabalhar em um ambiente no qual o controle social é exercido pelos pares, as horas de trabalho são longas e o aprendizado depende da interação (Jones, 1996; Grugulis, Stoyanova, 2012; DeFillipi, Arthur, 1998; Bulloni, 2018).

Era sempre um fotógrafo diferente, iluminando de uma forma diferente, então eu ficava atento, perguntando as diferenças, e as pessoas são solícitas nesse sentido de explicar, de conversar. E quando você está na produção, sai da sua cidade, você fica confinado ali, aí as conversas giravam em torno da produção e era um modo de aprender e mostrar pras pessoas que você está minimamente interessado em aprender. Eu senti que as pessoas tinham um pouco de interesse em pessoas que demonstravam interesse. Não sei te explicar direito, a curiosidade acabou levando uma coisa à outra, sabe. E eu senti que tinha uma certa cumplicidade de tentar explicar um pouco (Pedro, 27 anos, MG).

Jones (1996) argumenta também que no começo da carreira é preciso mostrar motivação e persistência. É difícil ter as primeiras oportunidades, o que por si só exige perseverança. Além disso, uma vez que conseguem lançar sua carreira, há outros desafios, como: as longas horas de trabalho, a baixa remuneração e, em algumas situações, racismo, machismo e assédio moral:

Vamos lá. O que foi importante: acho que a força de vontade, que são sentimentos. Motivação. Todos os dias eu acordava motivada, porque você trabalha 12 horas por dia com mais uma hora de deslocamento, dá 14 horas. Além disso, de força de vontade e de motivação, você tem que ter muita disciplina. Você trabalha muitas horas e depois disso você procura fazer os seus projetos e suas coisas pessoais. Depois de várias horas de trabalho você ainda tem que sentar e fazer as coisas que você gosta, que está a fim de fazer (Fernanda, 29 anos, MG).

Em um nível microssocial, o racismo também pauta as relações dos profissionais negros. Estar em um ambiente predominantemente branco coloca sobre eles uma pressão extra. Segundo Fábio, é desagradável ser um dos poucos negros em um set, impressão ampliada pelo fato dos outros negros ocuparem posições de baixa qualificação e poder:

(...) vejo de maneira estrutural, nesse sentido, e no sentido psicológico mesmo. É muito ruim você trabalhar num projeto e, por mais que seja um projeto super light, ter uma equipe de 150, 200 cabeças e você ter cinco pessoas negras. Você ter, sei lá, umas duas pessoas negras tirando a galera da produção, que é a galera mais precarizada, tirando a galera da cozinha, sabe? Vai ter duas negras, eu e duas camareiras? É óbvio que isso é incômodo (Fábio, 27 anos, RJ).

O começo da carreira no cinema de profissionais negros é uma soma de seus esforços individuais, através da sua disposição para colocar seus capitais em jogo e de capacidades como persistência e comunicação, e seu vínculo com estruturas de suporte, sobretudo educacionais, que possibilitam que eles construam ou consolidem capitais, e que interiorizem, através da socialização, o que é necessário para participar do drama social do cinema.

3.1.3 SE ESTABELECENDO NO MEIO

Até aqui, buscamos compreender como é o começo da carreira de pessoas negras no cinema. Agora, passaremos para a fase seguinte, que é entender como eles se estabelecem no meio. Para isso, seguiremos uma lógica narrativa. Iniciaremos falando sobre as estruturas básicas do mercado de trabalho do cinema brasileiro que foram identificadas a partir da revisão da literatura e do relato dos entrevistados. Segue-se com a discussão das estratégias que nossas entrevistadas lançaram mão para conseguir trabalho e “subir” na carreira”. A cooperação entre profissionais negros no mercado será o próximo assunto que iremos tratar, para finalizarmos a fase com uma apresentação das estruturas de suporte voltadas a profissionais negros, fruto desta cooperação.

O MERCADO DE TRABALHO DO CINEMA BRASILEIRO

A principal característica do mercado de trabalho do cinema brasileiro é se organizar em unidades temporárias de produção, organizações baseadas em projeto, que existem apenas para criar uma ou poucas obras. Há, claro, exceções, mas esse é o padrão básico encontrado por todo mundo contemporaneamente. Os trabalhadores, neste contexto, não costumam manter vínculos formais com organizações, são *freelancers* que transitam de um projeto a outro.

Geralmente é por contrato, por obra, quase que por empreitada. É fazer: vou pegar esses efeitos aqui para fazer. Quantos planos são? Dá para cobrar tanto, porque eu sei mais ou menos quanto tempo eu vou levar. Muitas vezes, dependendo, se é independente, você consegue dar uma margem maior para todo mundo trabalhar e todo mundo ganhar e estar tudo bem. Você vai de acordo com o projeto. Às vezes, o projeto tem um pouco mais de grana e você pode cobrar um pouco mais. Mas geralmente você tem um contrato que você assina e o vínculo é só durante aquele período em que você faz o trabalho (Júlio, 43 anos, SP).

O relato de Júlio é bastante ilustrativo desse arranjo. Ele utiliza a palavra “empreitada”, muito comum no meio da construção civil, um dos setores da economia que também são organizações baseadas em projetos (seu pai era mestre de obras). A empreitada é a realização de uma obra do começo ao fim. Quando ela termina, os trabalhadores precisam migrar para outro projeto. A experiência dos nossos entrevistados está de acordo com o que a bibliografia nos informa sobre o mercado: são contratados temporariamente e recebem pelo trabalho combinado, muitas vezes pelo volume da sua participação na produção.

No Brasil, há algumas implicações legais que precisam ser levadas em consideração. *Freelancers* são, normalmente, considerados prestadores de serviço e há um grau, ainda que pequeno, de regulação dessa modalidade de trabalho:

Você não tem um contrato de carteira assinada, não tem uma estabilidade em relação ao seu trabalho e vai gerando muitos problemas pra saúde mental mesmo, sabe. Tive muitos problemas de saúde por conta disso, isso é muito complicado. (...) Meio que todo mundo tem o seu MEI, que é o babado, né. E aí acaba que os processos de contratação são por essa forma, via MEI (David, 32 anos, CE).

As pessoas são empreendedoras e durante o tempo de filmagem, de tempo de vigência do contrato dessas pequenas empresas para uma

empresa guarda-chuva maior que está produzindo. Então, essa empresa que produz contrata pequenas empresas, empresas individuais, microempreendedores individuais, prestam serviço para essa empresa durante o período de vigência do contrato. Tem a obrigatoriedade de ter um seguro que o sindicato obriga, fica de olho. As pessoas pagam o seguro mínimo de vida que cobre acidentes. Paga no mínimo para não ter problema com o sindicato. As pessoas têm que fazer sua própria previdência, tem que ter a sua própria seguridade (Beatriz, 50 anos, SP).

A formalização da prestação de serviço no cinema se dá através do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). No caso de nossa amostra, são duas categorias básicas: o trabalhador é um Microempreendedor Individual (MEI)²⁴ ou é uma empresa regular (PJ). Em ambos, a relação entre empregado e empregador é enquadrada como a relação entre duas empresas e não constitui vínculo empregatício. Assim, o ônus da seguridade social recai, em sua maioria, no próprio prestador de serviço, que deve fazer sua contribuição previdenciária e o recolhimento dos impostos correspondentes à sua atividade. Na segunda passagem acima, Beatriz ilustra o funcionamento do setor: formalmente, existe uma rede de pequenas empresas colaborando sob a guarda de uma empresa maior, geralmente a produtora principal que encabeça o projeto. Contudo, essas pequenas companhias são, na maior parte do tempo, os próprios trabalhadores. Nesse contexto, além dos trabalhadores-empresa e produtoras, há instituições mediadoras que tentam normatizar as relações de trabalho, como o sindicato, que exige a mínima proteção. Um exemplo é o seguro de vida para quem está no set, que tem validade apenas pelo período da produção.

Na perspectiva de Menger (1990, p.551), carreiras artísticas são análogas à pequenas firmas na medida em que fazem parte de redes formatadas em frações que comercializam sua expertise em um processo contínuo de combinações de projetos. No caso brasileiro, isso é radicalizado: profissionais do cinema são, legalmente, pequenas empresas. Para o autor, a metáfora se fortalece quando consideramos ainda que artistas acumulam diversos trabalhos e têm versatilidade de papéis em um espaço social, temas que vamos explorar mais adiante.

²⁴ O MEI foi uma forma encontrada pelo Estado brasileiro de regulamentar vínculos que muitas vezes eram informais. Para maiores explicações sobre o MEI: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor>

Ainda que a norma seja o trabalho *freelancer*, há exceções. Em nossa amostra, duas entrevistadas têm vínculo empregatício com grandes empresas. Contudo, na maior parte de suas carreiras, ambas foram trabalhadoras temporárias, como o restante dos casos que analisamos. “É CLT, é carteira assinada, diferente do que é fora de lá. Fora de lá, quando eu trabalhei por projeto, eu trabalhei como MEI, e as relações de trabalho são complexas” (Ana, 25 anos, RJ).

A experiência dos nossos entrevistados aponta para o mesmo caminho da bibliografia: o cinema brasileiro se estrutura em redes, e as organizações e contratações são temporárias. Podemos concluir, portanto, que diversos desafios que eles precisam superar são semelhantes ao que outros pesquisadores descreveram em seus estudos, como construir reputação, desenvolver suas habilidades através de projetos mais desafiadores e criar e manter uma rede de contatos pessoais (Jones, 1996).

No Brasil, o Estado é responsável por regular as relações no setor, mas também é uma das principais estruturas de suporte, atuando no próprio mercado. Políticas públicas culturais são importantes fontes de financiamento, sobretudo para o cinema. Basicamente, há dois mecanismos de fomento no país²⁵: aporte indireto via renúncia fiscal e aporte direto via o próprio Estado (Ikeda, 2013).

No caso de políticas indiretas, que abrangem leis federais como a Lei Rouanet (nº 8.313/91) e a Lei do Audiovisual (nº 8.685/93), o setor público permite que os produtores captem o valor do projeto junto a empresas ou pessoas físicas. Os financiadores podem abater parcialmente ou totalmente o que investiram de seus impostos. O tributo específico depende da esfera que permitiu a captação do recurso (federal, estadual ou municipal). Ikeda (2011, 2013) argumenta que, nesta modalidade de fomento, o Estado terceiriza para as empresas e demais financiadores a responsabilidade de decidir quais projetos serão beneficiados com o dinheiro público.

Já nas políticas de aporte direto, a esfera administrativa escolhe quais serão os projetos que receberão o financiamento, e a produção recebe o dinheiro

²⁵ Para um estudo mais aprofundado dos mecanismos públicos de financiamento do audiovisual no país, ler Ikeda (2013) e Oliveira (2014).

sem a intermediação do setor privado. Existem diversos meios para isso, como os editais e concursos. No âmbito federal, o marco de política de fomento direto ao audiovisual foi o Fundo Setorial do Audiovisual (FSA), instituído pela lei nº 11.437/06. O FSA tem um comitê gestor criado para definir as regras e o plano anual de investimentos de acordo com as necessidades do setor (e o direcionamento político da gestão de turno), e para avaliar os resultados anuais da política. Com seis membros, o conselho é formado por integrantes do governo, da ANCINE, de uma instituição financeira credenciada e por representantes do setor do audiovisual (Ikeda, 2013). Os projetos do FSA são selecionados por comissões de servidores públicos envolvidos com a gestão do órgão. Eles analisam os méritos da proposta e decidem se vão ser financiadas ou não, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo conselho gestor.

Sobre os editais, é importante destacarmos o edital “Curta Afirmativo”, o qual foi uma iniciativa da Secretaria do Audiovisual em conjunto com a Secretaria de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR). Lançado em 2012, foi uma das ações de promoção da igualdade racial tomadas pelo governo da presidenta Dilma Rousseff. O objetivo deste edital era promover a produção cinematográfica de jovens negros que tinham dificuldade de captar em outros mecanismos de fomento do Estado. Ao todo, foram duas edições, a de 2012 e a de 2015. Na primeira, foram contemplados 30 projetos dirigidos ou produzidos por jovens negros de 18 a 29 anos. Contudo, em 2013, o edital foi suspenso pelo juiz federal José Carlos do Vale Madeira, da 5ª Vara Federal do Maranhão, acusando a ação de racismo por ser voltado a apenas um grupo étnico²⁶. Após batalha judicial, os contemplados tiveram acesso à verba empenhada em 2014. Após o sucesso do edital, em 2015 foi lançada a segunda edição, acompanhada também pelo edital B.O (baixo orçamento) Longa Afirmativo, que premiou três longas-metragens.

Esses editais tiveram grande importância na produção negra durante a década de 2010, e pesquisadoras como Rodrigues (2021) consideram que ele é um dos responsáveis pela explosão de obras dirigidas por pessoas negras no Brasil. Na nossa amostra, três entrevistados foram contemplados por ele, uma

²⁶ Para maiores detalhes do processo judicial envolvendo o edital Curta Afirmativo ver Monteiro (2017), Cruz (2019) e Rodrigues (2021).

na primeira edição e duas na segunda. Nos dois últimos casos, foi a primeira vez que dirigiram um curta-metragem, o que demonstra o impacto dessas políticas, sobretudo para quem está no início da carreira e pode não ter acesso aos meios tradicionais de financiamento.

ESTRATÉGIAS PARA TRABALHAR MAIS E “SUBIR” NA CARREIRA

Conseguir o acesso a uma oportunidade de trabalho por meio de uma rede de relações é o primeiro desafio que precisou ser superado pelos profissionais negros. Como vimos, entram através das relações intermediadas por instituições de ensino ou, em poucos casos, mobilizando capital social que já possuíam.

Para a maioria, os primeiros empregos são de baixa responsabilidade e baixa remuneração, como a bibliografia descreve. Para se estabelecerem no meio, os profissionais precisam acumular reputação e consolidar os laços em redes qualificadas com potencial de conversão em novas e melhores oportunidades de trabalho:

Foi tudo indicação. Era engraçado, porque eu era super insegura nesse sentido de fazer som direto e aí eu comecei a fazer filmes pequenos, ganhava ok para fazer filmes pequenos e um indicava para o outro: ah, tem a Fernanda que faz som direto. Você quer fazer? Pode mandar meu contato, não tem problema. Então foi muito indicação, era sempre indicação. Depois eu entrei no grupo de assistentes de som direto do Rio e São Paulo e comecei a trabalhar no Rio e em São Paulo direto. Sempre tinha alguma coisa, sempre tem alguém precisando de gente para fazer som direto e eu sempre ia para fazer assistência. Foi assim, só indicação, não tem essa de mandar currículo, não tem essa de ter mídia social no Instagram. O cinema, quando ele é técnico, é mais indicação (Fernanda, 2 anos, MG).

A primeira estratégia que identificamos para o estabelecimento na carreira é a especialização. Os trabalhadores começam em um campo, muitas vezes técnico. Ao participarem de uma área, passam a integrar uma rede de relações específicas e podem utilizar sua reputação para conseguir novos empregos no mesmo feixe de tarefas.

É porque depois que você pega o ritmo dentro do mercado, depois que as pessoas te conhecem e começam a te indicar, você tem um trabalho atrás do outro. (...) E eu não ficava sem trabalhar, eu ia emendando os trabalhos. Era uma loucura. Uma hora, se eu quisesse ter férias, eu tinha que falar: bom, eu vou ficar esse tempo sem trabalhar. Mas era muito doido, porque eu viajava pra fazer uma semana de descanso, eu vou viajar. Na viagem já começavam a me ligar. Quando eu voltava da viagem eu já estava empregada (Cristina, 37 anos, RJ).

A estrutura verticalizada de uma equipe, que tem cargos de graus variados de importância, poder e responsabilidade, cria uma espécie de escada de empregos mais evidente. Assim, o trabalhador pode transitar entre papéis e chegar ao topo da carreira, onde estão os cargos de direção de área (direção de fotografia, direção de arte etc.).

Eu acredito que essas oportunidades de trabalho, no departamento de câmera, que é um departamento que eu atuei bastante, ele vem nessa hierarquia das funções mesmo. Por exemplo, uma equipe de câmera formada por um fotógrafo que é o responsável, o cabeça da equipe, depois vem o operador de câmera, tem o 1º assistente de câmera, 2º assistente de câmera, tem o vídeo *assist*, tem o *logger*, tem o estagiário de câmera, então no meu departamento as pessoas geralmente começam como estagiário ou *logger* e vai se aprofundando nas funções e no mercado de trabalho passa do 1º pro 2º ou de vídeo *assist* pra 2º. Eu acredito que seja assim, se você tiver interesse, chega até diretor de fotografia. (...) O jeito que eu encontrei foi através dos estágios da faculdade e nesses estágios fazendo as conexões que realmente a gente precisa fazer com as pessoas, conhecendo melhor o fotógrafo, o 1º assistente de câmera, “mas ah! Se rolar o segundo trabalho vocês me chamam”, trocar aquela ideia. No meu caso não era muito expressado verbalmente, era mais na tentativa de ser perfeito na função, mostrar trabalho, aquela coisa muito exaustiva na verdade, que aí você imagina que vai ser chamado pro próximo (Pedro, 27 anos, MG).

Bulloni (2018) afirma que fazer parte de uma equipe específica envolve o desenvolvimento de habilidades e da socialização em um ofício. Essa socialização tem uma interface muito forte com os mecanismos de controle da produção cinematográfica. Pedro expressa isso de maneira direta: você precisa conhecer melhor os profissionais da área e mostrar disponibilidade para aprender e desempenhar sua função, o chamado “mostrar trabalho”. A indicação para novos trabalhos depende, portanto, da capacidade de aprender e de trabalhar segundo as regras do meio. Paula nos dá outro exemplo da importância do relacionamento e da interiorização dos processos de produção:

Acho que a pessoa precisa ser muito profissional na sua área e se dedicar muito àquilo que você quer. Uma pessoa que é técnica de som, ela precisa compreender muito daquilo aqui. E se tu está chamando ela para trabalhar é porque sabe da capacidade daquela pessoa e o tanto que aquela pessoa vai agregar no teu trabalho. Isso tudo faz diferença quando vocês estão em uma relação interpessoal e profissional dentro de um set (Paula, 33 anos, BA).

Aprender a conviver e trabalhar no setor e ser socializado nas regras de um ofício, entretanto, pode ser suficiente para conseguir emprego em um certo patamar, mas é insuficiente para ascender na carreira. O profissional pode

identificar quais são os degraus da escada, mas a passagem de um a outro não tem uma fórmula pré-definida. No caso de pessoas negras, essa imprevisibilidade se torna maior devido ao racismo. Analisando a percepção dos entrevistados sobre as interações no trabalho, identificamos um padrão: segundo pensam, pesa sobre pessoas negras um julgamento dos pares muito mais severo e eles precisam se provar cotidianamente no set de filmagens. Para que seu trabalho seja reconhecido, precisam mostrar um nível de excelência que não é exigido dos membros brancos da equipe. Na visão de alguns entrevistados, existe um pressuposto de que pessoas negras não são capacitadas.

Acho que tem uma questão que é o quanto as pessoas subestimam as pessoas negras. E eu acho que, sendo uma mulher negra, isso fica ainda mais forte. As pessoas, obviamente, não imaginam que eu tenho as experiências que eu tenho, que eu tenho a formação que eu tenho. É complexo, porque acho que tudo isso é importante na hora de escolherem com quem eles querem trabalhar. Acho que tem uma questão deles verem as pessoas negras como uma massa homogênea, que é um problema também, óbvio, e eu acho que afeta a forma como, enfim, lidam com a gente (Ana, 25 anos, RJ).

É a efetivação em nível microssocial do mecanismo racista do *“fitting in”*. As relações pessoais reproduzem a expectativa dos sujeitos: por ter uma imagem imaginada do que é um profissional do cinema, homem, branco, de classe média como eles. Quem está em papéis de poder não confiam que pessoas negras possam ter as qualificações necessárias para subir a escada de emprego. O gênero torna isso mais evidente, segundo relatam algumas entrevistadas, como Ana. Ela acredita que ser mulher é um elemento extra para que a atitude dos pares seja desfavorável. A posição da mulher na matriz de dominação é reforçada por outras profissionais, que acreditam que ser mulher é uma desvantagem até maior do que ser negra:

Cara, eu acho que, no meu caso que tenho a pele mais clara, é mais uma questão... gênero vem na frente e o racismo vem quando a pessoa quer te desqualificar pra além do gênero. Ser uma mulher dentro de uma equipe de direção é muito difícil. Se você botar algumas imposições... acontece muito um preconceito também de sexualidade. Muita gente já me perguntou se eu era lésbica só pelo fato de eu não deixar ninguém me tocar (Cristina, 37 anos, RJ).

O comprometimento com a luta antirracista também pode dificultar a progressão na carreira. Todos, de um modo ou de outro, dizem tomar atitudes contra o racismo, seja priorizando a contratação de colegas negros ou no embate

direto dentro dos sets. Entretanto, alguns ponderam que se posicionar contra a desigualdade racial pode ser desfavorável, já que tende a causar conflito e desconforto, sobretudo entre quem tem uma postura discriminatória. São, portanto, penalizados duplamente pelo racismo: na esfera macrossocial, por pertencerem a um grupo que ocupa posições menos favoráveis dentro do espaço social, e na microssocial, porque quando questionam o padrão de interação, infringem a regra não dita de minimizar as disputas em nome do projeto. Assim, há o risco de serem rejeitados pela rede social.

Então eu falo mesmo, falo foda-se. Não queria saber nem quem é, se é o ator, se era o diretor, quem é que tava falando. Eu pegava e falava: não pode falar isso, não é assim, não é engraçado (...). Eu fiquei sendo conhecida como "*lá vem ela com esses negócios dela*". Eu nunca vou esquecer isso, foi uma diretora que falou, uma mulher. Depois ela até foi fazer uma coisa com uma atriz trans, então deve ter aprendido. Uma atriz trans negra. Acho que ela deve ter aprendido. Mas na época eu fiquei até muito bolada porque ela não me chamou pra fazer isso. Eu falei: porra, dei uma aula pra ela e agora a mulher vai fazer o negócio e não me chama? (Cristina, 37 anos, RJ).

Assim, a transição entre papéis, importante para o desenvolvimento de uma carreira, é mais custoso para pessoas negras do que para brancas. Como vimos pelos relatos, nossos entrevistados que se especializam em algum feixe de tarefa conseguem ocupar recorrentemente algum papel, como assistente de direção ou de produção, pesquisadores, mas dificilmente acessam papéis maiores dentro da estrutura de uma equipe. Cristina nos dá uma visão privilegiada deste processo. Ela se especializou como assistente de direção e atuou neste papel durante anos. Paralelamente, conduziu alguns projetos pessoais como diretora, dirigindo, inclusive, um longa-metragem. Contudo, em sua percepção, mesmo com esse filme no currículo, dificilmente sairia da posição que ela sempre ocupou:

Não é porque eu dirigi esse filme e dirigi outro filme que alguém vai me chamar pra dirigir outra coisa. Eu tenho noção disso, entendeu? As pessoas vão continuar querendo que eu seja assistente de direção, e segunda, nem primeira, tá? Então... eu quero voltar pra isso? Não quero (Cristina, 37 anos, RJ).

No caminho contrário da especialização, temos a segunda estratégia que identificamos: ao invés de se especializar em um feixe de tarefas específico, o sujeito exerce mais de uma atividade. Busca, com a diversificação, aumentar as chances de emprego em projetos de diferentes naturezas:

A minha renda é toda composta através de trabalhos de audiovisual. Eu faço edição para terceiros, faço efeitos visuais, principalmente no After Effects, faço trabalho também durante as gravações, sou assistente de direção, atuo também em algumas coisas. Já dirigi algumas coisas sendo pago também e dou muitas oficinas de cinema em vários locais: em eventos geek, no SESC, em algumas universidades (Júlio, 43 anos, SP).

Com isso, tem a possibilidade de integrar diversas cadeias de colaboração, se encaixando em múltiplas funções, muitas vezes em elos distintos: pode ser pessoal de apoio em um caso e artistas em outro, ou até, como Júlio, atuar em áreas vizinhas, como o ensino. É um comportamento que pode ser explicado pelo conceito de versatilidade de papéis, utilizado por Menger (1999, 2014) para descrever trajetórias em que os indivíduos atuam simultaneamente em papéis diferentes em um mundo da arte. Segundo o autor, essa versatilidade permite aos artistas um maior controle sobre a circulação de suas obras e difusão de suas ideias estéticas, bem como sobre a cadeia de cooperação necessária para a produção artística. Ele destaca que é um dos métodos que esses profissionais têm de minimizar o risco inerente a essa carreira imprevisível, em conjunto com múltiplos empregos e a diversificação de redes sociais.

A versatilidade de papéis é uma estratégia que foi empregada por todos os sujeitos desta pesquisa, pelo menos em algum momento de suas carreiras. Uma das características da amostra é que todos dirigiram pelo menos um curta-metragem, como explicamos anteriormente, mas, para a grande maioria deles, a direção foi ou é conciliada com outras funções:

(...) eu gosto muito de dirigir, mas estou escrevendo. Sempre escrevia os meus roteiros, mas agora eu estou investindo em ficção. Eu gosto muito de dirigir, mas eu atuo como fotógrafa dos meus projetos, não como fotógrafa dos outros, eu não considero ser apta para fazer isso profissionalmente pra outra pessoa. Eu faço roteiro e direção (Marcela, 42 anos, PE).

Na nossa amostra, há dois casos típicos de versatilidade de papéis: 1) o sujeito acumula papéis-chave na estrutura, como de produtor e diretor, diretor e roteirista ou uma combinação dos três, ou 2) atua em uma posição-chave, geralmente a de diretor, e em outras ocupações que estão em uma posição mais baixa na estrutura de poder. Em ambos os casos, a versatilidade de papéis por vezes é acompanhada de múltiplos empregos: além de diversificarem sua

atuação nessa cadeia específica de colaboração, podem também buscar colocações em outros espaços sociais.

Eu sempre sou diretor. E produtor também e sou roteirista. E eu não dirigi todos os meus roteiros, então você vai ver um filme que o roteiro é meu, mas a direção é desse meu amigo que está me ligando aqui sem parar. E é muito doloroso, porque quando você escreve um roteiro e entrega pra outra pessoa dirigir é muito doloroso. Eu entreguei pra esse meu amigo e deu tudo certo, ele fez um mega filme, ganhei prêmio de melhor roteiro no Festival e Pernambuco, a gente o exibiu muito em outros lugares do mundo (Ferdinando, 41 anos, DF).

Com o tempo também eu fui fazer trabalho com outros cineastas. Eu trabalhei muito com um cineasta do Espírito Santo, que faz filme de terror, e lá eu fiz diversas funções também, já para cinema. Eu fui ator, fui assistente de direção, depois fiz finalização, edição. Fiz, do último filme dele, todos os efeitos visuais; é um filme de dois milhões, já é um filme bem grande para os nossos padrões independentes. Agora acabei de trabalhar para uma série fazendo efeitos visuais também. O que me trouxe esse trabalho, essa experiência toda, foi essa possibilidade de trabalhar em diversos setores dentro do cinema. A direção fica mais por conta dos trabalhos que eu faço autorais. Já fui contratado para dirigir algumas coisas também, mas grande parte do meu trabalho como diretor é autoral (Júlio, 43 anos, ES).

Existe um fator importante que precisa ser levado em consideração quando analisamos a versatilidade de papéis entre nossos entrevistados: o grau de inserção no mercado de trabalho do cinema. Por isso, vamos retomar a definição de núcleo e periferia do mercado (DeFillippi, Arthur, 1998; Jones, 1996).

O núcleo de um segmento organizado em redes é composto pelos grandes atores engajados na realização da sua atividade característica, no nosso caso, a produção cinematográfica. Utilizando a terminologia de Becker (2010), em um mundo da arte, o núcleo seria formado pelos atores centrais da cadeia de cooperação que estão diretamente envolvidos na produção de obras de arte, atividade que justifica a existência daquele mundo em primeiro lugar. O núcleo é estável porque é onde está a maior parte dos recursos de produção. Por outro lado, são redes muito fechadas em que poucos, organizações ou indivíduos, se relacionam entre si. Poucos são os trabalhadores que conseguem acessá-lo e eles tendem a circular as oportunidades entre si. O exemplo de Jones (1996) e DeFillippi e Arthur (1998) são os chamados grandes estúdios de Hollywood. No Brasil, são as grandes redes de televisão, a Globo Filmes (Almeida, 2018a) e as produtoras cinematográficas de prestígio, como a O2.

A periferia são as franjas do segmento, onde se localizam os atores menores, com uma existência mais precária, seja na capacidade de conduzir projetos ou de remunerar seus participantes. Por outro lado, o acesso à periferia é relativamente fácil. Segundo Jones (1996), companhias e indivíduos conseguem entrar nessa estrutura social sem grandes obstáculos, desde que tenham recursos básicos ou uma mínima expertise. Geralmente, os projetos na periferia são levantados do dia para a noite (*fly-by-night*), e a recorrência de colaboração seria muito menor, tanto entre trabalhadores, empresas e financiadores, o que dificulta a qualificação das redes sociais e a construção de capital social. Além do núcleo e da periferia, há a semiperiferia, habitada por agentes intermediários que ligam os dois, de maneira direta ou indireta.

Existem dois padrões básicos de uso da versatilidade de papéis como estratégia de trabalho:

- 1) O sujeito lança mão da versatilidade de papéis para transitar entre o núcleo, semiperiferia e periferia. Quando no núcleo ou na semiperiferia, a ocupação e seu papel social correspondente é, geralmente, subalterna na estrutura de poder, na autonomia decisória, mas acima de papéis economicamente precários, como o de estagiário. É, normalmente, uma ocupação de assistência, seja de direção, fotografia, produção ou som. Esse primeiro papel permite que ele construa capital social, reputação e tenha acesso a um fluxo constante de informações e oportunidades, além de aumentar seu conhecimento sobre o setor através da socialização e aprimoramento de seu capital cultural específico. Essa primeira ocupação também possibilita que o ator acumule capital financeiro para atuar em projetos pessoais nos quais é diretor/produtor/roteirista, assumindo papéis mais bem posicionados na estrutura de poder. Entretanto, tendem a conduzir projetos autorais na periferia do cinema de modo independente. O relato de Cristina, que trouxemos anteriormente, é um exemplo quase perfeito deste tipo de uso da versatilidade de papéis. Vejamos o caso de Henrique, que também é ilustrativo:

Nessa fase inicial, que eu fiz alguns filmes academicamente, não tinha dinheiro envolvido, não tinha grana. Meus curtas também não, eram produzidos com pessoas que tinham afinidade e a gente ia fazendo. Meu primeiro longa eu também não consegui captar, um amigo colocou

um pouco de grana, mas não recebi nada por isso. Eu via esses trabalhos como experiência de desenvolvimento da minha relação com o cinema. A galera toda também via dessa maneira. "Vamos fazer nossos filmes, pegar prática nisso". Temas que nos interessam. Eu ganhava grana com cinema trabalhando pra grandes produtoras, trabalhando na Conspiração, pro João Salles, enfim, também na (inaudível) como pesquisador, assistente de direção e roteirista. Eu investia nos filmes. (...) E depois eu só fui ganhar grana com o meu documentário, que é um longa que saiu em 2016. Eu produzi em 2015. De 2015 pra cá que eu ganhei dinheiro como diretor. Muito recente, né? 20 anos de trabalho, 15 anos levando romanticamente (Henrique, 48 anos, RJ).

- 2) O ator não possui vínculos como núcleo ou com a semiperiferia. Trabalha quase que exclusivamente em seus projetos pessoais de modo independente. Acumula papéis de diretor e roteirista e, na maior parte dos casos, também de produtor. Por isso, tende a não viver exclusivamente do cinema e sua estratégia econômica é ter múltiplos trabalhos em outros setores. Na nossa amostra, como funcionários públicos, docentes e em outras atividades artísticas. O capital social é limitado a um pequeno grupo de profissionais, que podem ser colaboradores em suas obras e com quem colabora, mas, em geral, esses colaboradores também estão na periferia do cinema.

Tem essa coisa de você criar redes de contatos. Eu confesso que eu não crio muitas redes não. Eu sou muito... como eu também tenho emprego, tenho salário certo, eu não dou tanto esse sangue de pagar minhas contas com o cinema. Nos últimos anos ele tem me ajudado, tem complementado. Ele não paga tudo. É estudando mesmo. Porque vê: eu tenho que sentar pra escrever meu projeto, por exemplo. Aí eu vou pro *pitching* e conheço aquelas pessoas do *pitching*. Aí eu faço um curso e conheço aquelas pessoas do curso. Aprovo o projeto e filme, conheço a equipe que filma. Porque também na minha área, como eu faço direção e eu não faço publicidade, eu não sou publicitária, também tem isso, termina sendo um trabalho muito independente, roteiro e direção (Marcela, 42 anos, PE).

Para entendermos o que é produção independente, vamos resgatar a definição de Oliveira (2014). No campo do cinema, existe a separação valorativa, mas também empírica, entre cinema independente e industrial. Em sua concepção, o cinema industrial e o cinema independente são tipos-ideais, polos de três *continuuns*²⁷: da organização do trabalho/produção, das instâncias de legitimação e das formas de financiamento. Eles, em conjunto, ajudam a

²⁷ Um *continuum* é um eixo em que polos extremos são os tipos ideais e os casos empíricos se situam em algum ponto do eixo, mais próximo de um ou de outro tipo (Oliveira, 2014).

compreender onde atores sociais se encontram no campo das relações sociais, econômicas e de poder nesse mundo.

Com relação à organização do trabalho, o polo industrial é formatado a partir de produtoras que capitanearam os projetos. Os trabalhadores são *freelancers* ou têm dedicação exclusiva e, no momento da produção, as equipes são altamente especializadas e hierarquizadas. Além disso, é pautado simbolicamente pela profissionalização. Na outra ponta do *continuum*, os coletivos são as unidades organizacionais. Os cineastas são componentes centrais, não são empregados ou prestadores de serviço. No momento da produção há a versatilidade de papéis (que ela chama de “multifuncionalidade”), as relações são não hierárquicas e a orientação ética é a do afeto/amadorismo e da vocação/cinefilia (Oliveira, 2014).

Quanto às instâncias de legitimação, o que legitima o cinema industrial são as salas de exibição, o reconhecimento do público e a remuneração econômica. Para o cinema independente, os festivais e mostras, o reconhecimento dos pares e a remuneração simbólica. No *continuum* das fontes de financiamento, o cinema independente seria de baixo orçamento, financiado com recursos próprios, enquanto o cinema industrial seria de alto orçamento e o financiamento público (Oliveira, 2014).

Parte do modelo de Oliveira nos será útil para entender a inserção no mercado de trabalho, sobretudo porque notamos que a produção caracterizada como industrial poderia pertencer ao núcleo, semiperiferia e periferia, enquanto a independente seria, fundamentalmente, periférica.

Estar na periferia do cinema ou na produção independente, contudo, não significa estar à parte dos espaços de legitimação, de reconhecimento e, em última instância, de financiamento. Pelo contrário, como argumenta a própria Oliveira (2014), o cinema independente se comporta de modo semelhante ao campo puro da literatura descrita por Bourdieu (1996): a legitimação via pares é um elemento construtor de reputação, e obras independentes podem ser subordinadas economicamente, mas têm capacidade de reorganizar as regras estéticas do campo. Os profissionais podem, como resultado da circulação de seus filmes em festivais, e outros espaços de divulgação e distribuição menos

afetados pelas exigências econômicas, fortalecer suas relações e construir capital social que, eventualmente, conseguem converter em oportunidades. Festivais de prestígio, como o de Gramado e de Tiradentes, têm o potencial de alavancar a carreira de um diretor, produtor ou roteirista negro (Monteiro, 2017), que os aproveitam para se fortalecer nesses papéis, muitas vezes inacessíveis no núcleo do setor. Além disso, mesmo os festivais ou mostras não orientadas para o mercado são importantes para a construção de pontes por serem um espaço de reunião de múltiplos agentes do cinema (Turan, 2003).

No caso do meu filme foi nos festivais. Eu inscrevi em todos os festivais que eu vi. Foi assim que ele foi sendo visto e ganhando notoriedade e, principalmente, a gente ganhou um prêmio muito especial em Gramado em 2017, o Prêmio do Júri, e a partir desse festival o curta foi ganhando corpo, foi sendo convidado para outros festivais. Passou até na Alemanha, em Berlim, em 2018 e, nos Estados Unidos, em Los Angeles no ano passado. A distribuição do curta é basicamente feita por festivais. E a gente também tá passando no Cine Brasil TV e no Kinobox Curtas, que é uma plataforma do YouTube para divulgação de curtas (Gustavo, 38 anos, MG).

Agora sim, mas até 2019 não. Eram projetos meus e projetos... não, minto, mas eram projetos de amigos. Projetos de amigos que a gente está naquela: vamos fazer juntos para produzir. Mas dentro de uma seção mais comercial, foi a partir da trajetória do longa-metragem. Aí eu começo a ser chamada e ser contratada com valores. Acho que a partir de 2019, 2020. Mas antes sim, porque eu fiz assistência de produção em outros projetos, mas com patamares muito diferentes, com uma relação de trabalho que era de amigos e a gente ali trabalhando juntos para agora, para outro tipo de relação (Paula, 33 anos, BA).

Economicamente, a produção autoral nem sempre dá retornos diretos. Ela é, para muitos, um investimento em sua carreira e na sua reputação. Nesse sentido, os editais de fomento ao cinema são importantes fontes, porque eles ajudam os profissionais negros a se consolidar no setor sem que para isso precisem utilizar recursos próprios, ainda que eventualmente isso seja necessário. Em alguns casos, as obras que produzem são licenciadas e distribuídas, e eles conseguem capitalizá-las:

Os editais que eu fiz geralmente são de licenciamento de obra. Já ganhei dois editais de finalização, dois de distribuição, editais de produção algumas vezes. É por aí, já ganhei editais de web série duas vezes. A gente fica sempre atento, mas geralmente o edital de finalização é um que eu sempre entro. Você pega o dinheiro de um filme e joga no outro e aí você filma uma parte e já tem um corte e já tem como entrar na finalização. É uma grana boa, são uns 80 mil pra começar, uns 80 a 100 mil, e dá pra viabilizar outros filmes e começar muita coisa (Felipe, 40 anos, ES).

Então, meus filmes têm o privilégio de ter o dinheiro inteiro do edital. Muitos realizadores têm que se remunerar com o filme, porque, por lei, uma produtora tem o direito de ficar com 10% como custo de produção. Os meus filmes nunca fizeram isso, então todo o recurso pro filme vai de fato pro filme porque a PM já me garante o ganha pão diário. Eu ganho dinheiro com a venda dos filmes e é um caso atípico. Se você entrevistar todo mundo que você quiser, não vai encontrar talvez ninguém que ganhou dinheiro com os curtas (...). No caso dos meus filmes eu tive uma aceitação muito incomum no mercado. Então (...) são filmes que eu vendi e são vendas generosas que eu vendi pro mundo todo (Ferdinando, 41 anos, DF).

Além disso, há diversas oportunidades econômicas que podem ser resultantes da reputação e não estão diretamente relacionadas à produção. Nossos entrevistados atuam, por exemplo, como consultores, dão cursos, oficinas e palestras. São atividades que, muitas vezes, são fontes mais estáveis de renda do que a atividade artística em si.

Isso fica mais claro quando tomamos alguns exemplos de como a renda dos nossos entrevistados é composta:

Vem muito do cinema, trabalhos como pesquisador e roteirista. Como diretor... eu não faço filme todo ano, é um filme a cada 3 anos na média. Com esse dinheiro de diretor eu consigo me manter por um ano. Uma coisa que tem se aberto nos últimos tempos, principalmente após eu fazer o mestrado, é o campo de dar aula de documentário. Então tô dando aula de documentário na pós-graduação de documentário da FGV, tô dando aula de pesquisa, argumento e roteiro. Dei um curso na UERJ, num curso de comunicação dialógica. Dei um curso num seminário que é de Goiás. É um curso sobre todo meu trabalho, 5 dias, 3 horas por dia falando do meu processo criativo. Dei um curso agora em Salvador, que é todo online (Henrique, 48 anos, RJ).

E. Sobre saúde financeira, como você se viabiliza financeiramente, como você compõe sua renda? Quais são os trabalhos que você realiza?

F. Eu tenho uma produtora e a gente faz alguns trabalhos, temos uma mesa de roteiro, e trabalhos de edital que querem trabalhar mais roteiro a gente faz aqui e uma parte da grana vem disso. Temos o e-commerce, para empreendedores pretos, temos os editais e uma equipe que escreve pra edital, dou consultoria pra roteiro, pra longa, curta e série. Às vezes, dirijo coisas pra marcas, mas é pouca coisa 2 ou 3 vezes por ano, mais marcas de fora do Brasil; tenho uma série em negociação com o Disney Plus, eles já pagaram uma parte, eles pagam alguns royalties pra estreiar; tenho uma série em negociação com a Fox e com a HBO. Então é isso, edital, consultoria, monitoria, roteiro, licenciamento de obras e essa parte tende a aumentar nos próximos anos, principalmente com o aumento dos canais de streaming que devem ter pelo menos uma, duas, três séries brasileiras cada um. Então é nesse momento que a gente está. Mas a minha renda vem basicamente da produção cinematográfica.

E. A principal fonte seria qual?

A. Acho que são as consultorias. Não é a que eu ganho mais, mas é a mais certa. Mas dar duas ou três consultorias de roteiro ou pra lab ou

pra série é uma coisa que sempre aparece, não diria que é a principal, mas a que mais aparece.

Henrique e Felipe são exemplos convenientes porque possuem muita experiência. Já dirigiram longas-metragens e têm relações com grandes empresas do núcleo do mercado. Além disso, são donos de produtoras através das quais prestam seus serviços e são contemplados frequentemente em editais de apoio. Mesmo com esse currículo e reputação, ambos precisam atuar em diversas frentes. A direção sozinha não é capaz de prover os meios de sobrevivência e eles se apoiam na versatilidade de papéis.

Nossa conclusão é que a versatilidade de papéis, além de ser uma estratégia para conseguir emprego, como a especialização, é um mecanismo de ascensão na carreira. Muitas vezes impedidos de trocar de papéis sociais abaixo na escala de poder para outros mais altos, como a passagem de assistente de direção para diretor, os profissionais negros investem em seus próprios projetos como uma forma de subir a escada:

A virada foi meu filme em parceria de direção com a Sandra. Basicamente, a virada pra direção foi eu ter ganho o edital. Eu estava na fotografia e apliquei o projeto pro Ministério da Cultura em 2015. A partir da (...) eu dirigi o filme. Já era minha intenção. Minha intenção de entrar no cinema, fazer audiovisual foi sempre dirigir. E foi um processo, é muito difícil você nascer, ou cair de paraquedas na direção e, principalmente no mercado, quando você não é ninguém, não é filho de ninguém, não tem pais poderosos donos de produtora, ou família dentro do cinema. Você tem que começar de algum lugar e construir seu caminho a partir daí, e minha entrada na direção foi a partir de eu ter dirigido meu próprio filme financiado por um edital voltado pra pessoas pretas, de governos anteriores (Gustavo, 38 anos, MG).

A oportunidade de ter seu próprio filme, de ter acesso a meios financeiros para produzir pode ser definidor de uma carreira, como Gustavo expõe. Depois de uma longa trajetória na área de fotografia, inclusive trabalhando como jornalista, pode cumprir seu objetivo, ser diretor, após ser contemplado pelo edital Curta Afirmativo. Isso apenas reafirma que para profissionais negros a transição de papéis sociais é difícil e demonstra como o Estado tem um papel central na diminuição das desigualdades, ou então como ele é capaz de aprofundá-las.

A COOPERAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS NEGROS

Já discutimos sobre a relevância do capital social e da reputação no cinema e sobre a importância de participar de redes sociais do meio para ter acesso constante a melhores oportunidades. Já argumentamos também que a homofilia das redes é um obstáculo para pessoas negras, mulheres e pessoas com origem em classes sociais economicamente dominadas.

Contudo, veremos que existe um certo grau de organização e colaboração entre profissionais negros, o que pode contribuir para a construção de reputação, a formação de redes e o acesso a oportunidades, ainda que em um circuito mais restrito. Vamos seguir o relato de Cíntia para termos um exemplo deste tipo de arranjo:

Eu trabalhei com Rosângela, fiz um curta. Não, uma fotonovela com ela, que é uma atriz do coletivo. Eu conhecia só ela e houve um convite a partir dela, que me mandou uma mensagem falando: “olha, eu recebi um convite do Alberto Siqueira pra uma reunião dia tal em tal lugar e eu quero te chamar. A gente se conheceu na faculdade, ela fez esse trabalho comigo e eu acho que você vai curtir, vamos na reunião”. Eu fui sem muitas informações. Eu sabia quem era o Alberto Siqueira, mas eu nunca tive contato nem pessoal nem profissional, era só aquela coisa de saber quem é, conhecer os trabalhos. A gente se reuniu numa terça-feira e eu entendi o que era isso, era um coletivo que estava se propondo a fazer cinema negro e a subverter esse sistema que a gente vive (Cíntia, 30 anos, MG - nomes alterados para manter o anonimato).

Ela recebe um convite de uma pessoa com quem já havia trabalhado, a fim de participar de uma reunião. Essa pessoa, por sua vez, foi convidada por um membro de sua própria rede, um multiartista com trânsito na música, teatro e produções de eventos de arte negra. O objetivo, naquele momento, era organizar um coletivo para discussão e produção de cinema negro.

No primeiro momento foi um investimento mesmo. A gente se juntou e, logo no primeiro mês que a gente tava nesses encontros, discussões, investigações sobre o que era cinema negro, pintou um edital e a gente teve a ideia de fazer a web série. Depois que a gente realizou a série, a gente não se desgrudou mais. A gente fez o segundo episódio, o terceiro, acho que tem três na internet, tem alguns outros para serem lançados, mas tá meio parado. A partir disso a gente começou a fazer a mostra, partiu meio de um desejo meio porque eu já tinha trabalhado muito tempo no Palácio das Artes, onde eu não consegui realizar nada significativo (...). E aí foi isso, do coletivo as coisas começaram a se encaminhar. As mostras, os nossos trabalhos... A gente tá pra lançar mais uma web série, que são de textos de escritoras negras. Livre adaptação. É isso, através do coletivo as coisas começaram a ganhar vida, comecei a trabalhar em outros projetos, começou a surgir indicações, foi isso (Cíntia, 30 anos, MG).

Sua relação com o coletivo, segundo nos conta, alavancou uma série de oportunidades, desde a organização de uma mostra de cinema negro e projetos

com o grupo, até o estabelecimento de laços em produções fora dela. Em outras passagens, ela relata que trabalha principalmente em produtoras encabeçadas por pessoas negras, nas quais atua como diretora de arte. Sua trajetória é ilustrativa de que a colaboração entre pessoas que integram uma rede alternativa dentro do cinema pode render acesso a trabalhos e em papéis difíceis de conseguir em redes mais consolidadas. Além disso, caminha rumo ao argumento da afinidade racial de Hannekam e Syed (2018). Segundo as autoras, pessoas que pertencem à mesma raça avançam em discussões sobre o racismo institucionalizado, privilégio e opressão em seus campos de atuação, criam espaços para comunicação entre os pares e podem oferecer ideias para modificação do contexto em que estão inseridos. Como vemos, tais iniciativas também têm o potencial de criar espaços concretos de colaboração profissional entre os atores.

Outros entrevistados também se beneficiaram de sua relação com outros profissionais negros. Já mostramos que Fábio conseguiu um trabalho como assistente de direção na Globo por intermédio de uma amiga negra. Contudo, eles não mobilizam suas redes apenas para ter mais ou melhores oportunidades. Em projetos nos quais estão em papéis com poder, têm a prerrogativa de montar e selecionar suas equipes e, segundo nos contam, tendem a preferir trabalhar com profissionais negros:

Eu sempre tive o olhar de procurar técnicos negros. Eu e meu irmão, a gente sempre quis isso e a gente queria aliar, sempre quis aliar, a contratação. Até porque os temas da gente são assim. Um set que não é assim do outro lado impacta demais no material que você vai ter. É muito estranho você falar de cultura negra com pessoas brancas (Beatriz, 50 anos, SP).

O relato de Beatriz é ilustrativo de uma tentativa, e do desejo, de construir redes que envolvem mais pessoas negras, ou seja, de usar a homofilia em seu favor. Ela e seu irmão, que também é do setor, tentam empregar profissionais negros em áreas técnicas sempre que possível. Para ela, trabalhar com pessoas negras na produção facilita o entendimento do projeto pois, segundo nos conta, existe uma dissonância entre brancos e negros quando o tema da obra envolve o ponto de vista demarcado racialmente. Ela continua:

(...) como mulher negra, eu já passei experiências terríveis de pessoas da equipe, de machismo, de racismo, da sua voz não ser ouvida. E você vai, né? Tal pessoa eu consigo trabalhar porque dá para compor,

dá para a gente conversar de igual pra igual. Não uma tensão, sabe? Já tive tensão com fotógrafo, horrível, com a equipe de fotografia, onde é muito difícil achar técnicos negros. A equipe de fotografia é muito incensada no audiovisual: o que importa é o que tá imprimindo. Às vezes, uma equipe pode ser algoz do diretor. Em filmes para película, tenho experiências com película que foram meio trágicas muito pela equipe, por não conseguir compor uma equipe que você consiga administrar de forma agradável (Beatriz, 50 anos, SP).

O próprio racismo e o machismo podem levar um profissional a preferir trabalhar com outras pessoas negras. Quando se tem o poder para decidir, por que se colocar em uma posição de vulnerabilidade perante outros que podem praticar algum tipo de violência racial ou de gênero? É o que o relato de Beatriz dá a entender. Em sua longa experiência em diversos setores, já teve de lidar com o questionamento de sua capacidade devido à sua raça e gênero. O racismo impõe uma necessidade extra de montar uma equipe que seja possível "administrar de forma agradável", nas palavras dela. É, de modo geral, o princípio básico do controle social no cinema, que já destacamos: a harmonia no set não é apenas uma regra de convivência. O conflito afeta diretamente o resultado e prejudica a todos coletivamente. A história de Beatriz nos dá uma pista das dificuldades encontradas por pessoas negras em posição de poder:

Em longa-metragem, eu como produtora, muitas vezes chegaram o fotógrafo "ah! Você é produtora? Parece secretária". "Por que eu sou preta? Não dá para ser produtora executiva?" Muito chato. E o tempo inteiro. Ela é legal, inteligente. Ela é desse jeito, mas ela é inteligente. Você fazendo aqueles puta trampo, puta grana. Um trampo que eu fiz no Paraná para a federação das indústrias do Paraná. Ganhei super bem, mas a pessoa me apresentava desse jeito: "ó, ela que está dirigindo o trabalho. Ela é desse jeito, mas ela é muito inteligente, não fica preocupado não" (Beatriz, 50 anos, SP).

Seu relato reforça alguns achados de Coelho Júnior (2011. p.214) em seu estudo sobre executivos negros. Pessoas negras em posição de poder e de liderança são questionados o tempo todo sobre a sua capacidade e competência porque não é esperado que eles estejam atuando naquele papel, como já discutimos anteriormente. Para Beatriz, isso veio de diversas formas: implicações de que ela não tem a "aparência" certa para o cargo que exercia ou então a necessidade do contratante de justificar o fato de contratarem uma mulher negra, que não é o perfil padrão do diretor, para um cliente. A dificuldade de dirigir um fotógrafo branco, como descreveu, é uma manifestação de como o racismo impõe desconfianças sobre profissionais negros, que não são considerados capacitados e, logo, têm suas decisões questionadas. A estratégia

que alguns executivos estudados por Coelho Júnior (2011) usaram para ter êxito num ambiente com esta característica foi evitar o conflito e redobrar o esforço no trabalho. Beatriz adotou essa postura em outros momentos, mas ela pretende, em seus próximos trabalhos, ter outra atitude. “Mas não vou tentar de novo, dessa vez já aprendi. Vamos atrás de um fotógrafo preto ou com uma afroperspectiva, mesmo que não seja preto” (Beatriz, 50 anos, SP).

Apesar de não conseguirmos mensurar se nossos entrevistados efetivamente dão preferência a pessoas negras, a intenção mostra uma tendência: ter pessoas negras em posição de poder, que têm consciência dos mecanismos de exclusão do mercado, pode beneficiar outras pessoas negras. Se a pesquisa de Grugulis e Stoyannova (2012) nos mostra que o mercado do cinema tem a cor dos participantes em condição de dominação, Giuliano *et al* (2009) descobre que gerentes negros contratam mais trabalhadores negros do que brancos ou de outros grupos étnicos, seja porque mobilizam suas redes sociais no momento da contratação ou porque pessoas brancas que estão procurando emprego não querem ser gerenciadas por pessoas negras.

A cooperação entre profissionais não se materializa apenas em circulação de oportunidades de emprego. A ação coletiva ultrapassa as relações entre indivíduos e tem um sentido criador. Saltando para o nível mesossocial da arte como sociedade, nos últimos anos vimos explodir a quantidade organizações voltadas para formação de público e exibição de filmes dirigidos por pessoas negras, espaços de discussão política e estética do cinema e do audiovisual a partir dessa perspectiva, bem como espaços de formação e qualificação e até uma associação profissional de classe para defender seus interesses (Rodrigues, 2021). Esse conjunto de organização forma as estruturas de suporte do que chamamos de cinema negro.

ESTRUTURAS DE SUPORTE DO CINEMA NEGRO

A criação de estruturas de suporte próprias tem ligação direta com as barreiras postas entre negros e estruturas de suporte tradicionais, como mostramos a partir da carreira dos nossos entrevistados. Shohat e Stam (2006) argumentam que as narrativas audiovisuais privilegiam a representação das histórias brancas e a caracterização dos negros como estranhos ou exóticos. É evidente que as

histórias audiovisuais brasileiras são contadas a partir de uma perspectiva majoritariamente branca e isso não é exclusivo do cinema.

Joel Zito Araújo (2000) explica como o racismo, o mito da democracia racial e a ideologia da superioridade da herança europeia se estabeleceram com apoio das redes de televisão nas telenovelas, o mais importante produto televisivo do Brasil. Assim como no cinema, há o predomínio de histórias que valorizam o branco e colocam o negro em uma posição de subalternidade, seja como pobre (e preto é quase sempre um sinônimo de pobre), seja como subempregado ou em papéis estereotipados que reforçam o entendimento racista brasileiro. Cultivamos uma imagem branca tão dominante, que as produções televisivas brasileiras possuem menos diversidade racial do que a de países nórdicos que são majoritariamente brancos, segundo o autor. Isso se manifesta no ímpeto produtivo de alguns dos nossos sujeitos de pesquisa:

(...) eu fui empurrada muito pela questão racial, de não me ver nos filmes, de ver minha força de trabalho sendo usada para filmes que eu não concordava com a forma de representação, muito pelo contrário (...) A gente tem uma criminalização das imagens do povo preto ao mesmo tempo, ao mesmo passo, se adensando. Isso me incomodava demais, eu vivi umas situações terríveis em relação a isso. E aí: “eu tenho que fazer alguma coisa, tenho que fazer os próprios filmes” (Beatriz, 50 anos, SP).

Mesmo que o racismo crie barreiras de acesso a estruturas de suporte e faça com que obras conduzidas por pessoas negras com uma temática negra que fuja dos estereótipos não sejam apelativas para o “industrial”, uma multiplicidade de atores se engajou para criar oportunidades e hipóteses de distribuição. Becker fala sobre artistas que não são assimilados pelo mundo da arte e o que podem fazer para distribuir suas obras:

artistas produzem aquilo que o sistema pode aceitar. Isso não impede que se possam produzir coisas de outro modo. Alguns artistas, de facto, renunciam às possibilidades de apoio e de promoção características de um dado mundo da arte, para produzirem outro tipo de obras. Mas, regra geral, o sistema não distribui este novo tipo de obras. Esses artistas permanecem desconhecidos, ou dão origem a novos mundos da arte que se constituem em torno daquilo que o sistema instituído deixa de fora. Esses novos mundos fundam frequentemente as suas atividades através da criação de novos circuitos e métodos de distribuição (Becker, 2010, p.126)

Contudo, Becker fala especificamente de artistas que vão contra a convenção do mundo, ou seja, que tentam fazer coisas de uma maneira radicalmente diferente do que é compreendido como o padrão estético, produtivo

e relacional daquele espaço social. No caso dos profissionais negros, o problema é outro: não são eles que renunciam ao apoio das estruturas de suporte. Eles foram obrigados a criar seu próprio modo de produzir e distribuir filmes porque foram apartados das relações já estabelecidas. Sua própria existência não é reconhecida plenamente pelas estruturas de suporte, o que implica dizer que, em um certo sentido, o que as estruturas de suporte não assimilam são as pessoas negras, não as suas práticas.

Vamos separar as estruturas de suporte negras em duas categorias quanto a sua temporalidade: perenes e sazonais. As organizações perenes espalham suas atividades no tempo, geralmente o ano todo e têm uma estrutura fixa localizada, como uma sede. Em geral, são escolas, associações profissionais, entre outras. As estruturas sazonais se unem em um determinado momento, têm uma existência temporária, e voltam a acontecer novamente só após um determinado tempo. Comumente, são eventos, como mostras, festivais ou encontros.

Estruturas perenes:

Há duas estruturas perenes centrais no cinema negro brasileiro: o Centro Afro Carioca de Cinema e a APAN. O Centro Afro Carioca de Cinema é um espaço permanente de interação, discussão e formação de profissionais na cidade do Rio de Janeiro. Com atividades o ano todo, o espaço criado por Zózimo Bulbul em 2007 é uma base de operações do cinema negro na capital fluminense. É ali que os Encontros de Cinema Negro Zózimo Bulbul (do qual falaremos a seguir) são gestados e é onde diversos nomes importantes para a cena carioca e nacional se reúnem, transmitindo informações e conhecimento para novas gerações. Ele mantém o “Laboratório Permanente de Formação em Cinema Negro” e promove ciclos de debate e oficinas diversas, como a oficina em imersão em roteiro ministrada pela escritora Ana Maria Gonçalves em 2018 e, no ano de 2020, cursos livres em direção, roteiro e fotografia, com aulas ministradas por grandes nomes do cinema negro (Oliveira, 2016, Cruz, 2019).

A APAN é uma organização que existe desde 2016, quando foi fundada em São Paulo. Ela se origina da interação entre jovens diretores e diretoras negras que se reuniram no Encontro de Cinema Negro em 2015, como relata

Viviane Ferreira, ex-presidente da entidade, em sua dissertação (Cruz 2019). O objetivo da APAN é incentivar, divulgar e proteger o cinema negro e seus profissionais, como expresso em sua carta de princípios presente no site. É possível comprovar sua atuação ao pesquisar sobre suas ações. Além de um seminário anual de cinema negro, a APAN mantém um cadastro sobre profissionais negros, divulga e incentiva mostras e encontros de cinema negro e busca pontes com o poder público²⁸ e com o mercado tradicional do cinema. A associação agiu ativamente durante a pandemia de COVID-19 para minimizar os danos financeiros causados pelo avanço da doença no Brasil. Organizou o licenciamento de obras de realizadores negros para diversas plataformas e criou o FAPAN – Fundo de Amparo aos Profissionais do Audiovisual Negro. Como parte do FAPAN, manteve uma agenda de eventos on-line para o compartilhamento de saberes com profissionais negros de renome de várias áreas, sobretudo em relação ao funcionamento do cinema como um negócio. Além disso, a APAN mantém a TodesPlay, uma plataforma de *streaming* gratuita com destaque para diversidade.

Estruturas sazonais:

Existem diversas estruturas sazonais, sobretudo mostras, eventos e festivais. Foram selecionadas alguns como exemplo para mostrarmos o que vem se tornando o cinema negro.

O Encontro de Cinema Negro Zózimo Bulbul é o primeiro e mais tradicional evento de cinema negro do Brasil. Foi criado em 2007 com o nome de Encontro de Cinema Negro por Zózimo Bulbul. Após diagnosticar que existia uma produção ociosa esperando para ser distribuída, Bulbul se inspirou em festivais africanos e idealizou uma janela de exibição para o cinema negro. Hoje chamado de Encontro de Cinema Negro Zózimo Bulbul – Brasil, África Caribe, foi rebatizado em 2013 em sua homenagem, após seu falecimento. Conta com 14 edições já realizadas desde então e é parte integrante da agenda do cinema brasileiro (Oliveira 2016; Cruz 2019).

²⁸ As três edições do seminário foram apoiadas pela SPCINE, empresa de cinema da cidade de São Paulo.

O Encontro foi pensado como um local de troca ao invés de competição, uma vez que seu idealizador abominava a disputa entre iguais. Segundo Cruz (2019), o evento buscava celebrar, fomentar e incentivar o cinema produzido por negros. Esse espírito permanece, apesar das mudanças de curadoria, após o falecimento de Bulbul (Cruz 2019).

As 14 edições do Encontro têm diferenças entre si na maneira de organizar a curadoria, na natureza e no tamanho das atividades e na data de realização (Cruz 2019). Ele, contudo, resguarda certas características: são aceitos filmes apenas de diretores e diretoras negras, há a preocupação com a construção de espaços de discussão sobre o cinema negro e com a profissionalização da atividade.

A EGBÉ – Mostra de Cinema Negro de Sergipe é um evento realizado em Aracajú desde 2016 e já teve sete edições. Foi idealizado por Luciana Oliveira e João Brazil, com o apoio dos cineclubes Candeeiro e Cacimba. Nasceu do desejo de seus criadores de fomentar o cinema negro no estado, lar de realizadores importantes do campo, como Everlane Moraes. Com forte apelo comunitário, a EGBÉ usa campanhas de financiamento coletivo para sua viabilização.

Assim como o Encontro de Cinema Negro, o EGBÉ não encerra suas atividades apenas na projeção de filmes. Ele é um espaço de discussão através de debates e palestras ministradas por pessoas representativas no cinema negro, como Viviane Ferreira e Janaína Oliveira, professora, pesquisadora e curadora do Encontro de Cinema Negro.

O Seminário do Audiovisual Negro foi realizado por três anos seguidos em São Paulo: 2016, 2017 e 2018. Apesar de não acontecer desde 2019, tem um lugar importante para a consolidação do cinema negro por ser um projeto da APAN – Associação dos Profissionais do Audiovisual Negro. O Seminário foi um fórum de debate com palestras e mesas de discussão sobre a participação do negro no audiovisual. Ele era composto pela Mostra do Audiovisual Negro, que exibia filmes de diretores e diretoras negras, e o Lab Negras Narrativas, um espaço de formação para roteiristas negros desenvolverem suas histórias

através da discussão com colegas e com a supervisão de um profissional negro dessa área.

A Mostra Itinerante de Cinemas Negros – Mahomed Bamba, ou MIMB, teve cinco edições, a partir de 2018 em Salvador, Bahia. Totalmente encabeçado por mulheres, foi criado elaborado por Daiane Rosário a partir dos ensinamentos de Mahomed Bamba, um professor marfinense que lecionou por 20 anos na Universidade Federal da Bahia, um defensor do cinema produzido por e para negros. O evento é descentralizado, acontece por toda Salvador, em uma busca por novos públicos que não frequentam os espaços tradicionais. Assim como no EGBÉ, o MIMB conta com a participação da comunidade, que contribui em um financiamento coletivo para viabilizar as edições. Em 2020, por causa da pandemia de COVID-19, as atividades foram conduzidas on-line, com a exibição de filmes no Youtube, e palestras, debates ou rodas de conversa no formato de *lives*. As edições passadas do MIMB também tiveram programações variadas em associação com a mostra de filmes. Foram construídos espaços de discussão sobre o cinema negro e o lugar do negro no cinema, com oferta de minicursos de qualificação.

O Seminário Negritude Infinita é um projeto conduzido por Clébson Oscar, Darwin Marinho, Leon Reis e Lilian do Rosário na cidade de Fortaleza-CE, e teve sua terceira edição em 2021. O princípio curatorial do seminário, como expresso em seu manifesto, é o de divulgar obras de realizadores negros brasileiros independentemente do *status* de amador ou profissional, a fim de demonstrar a pluralidade das experiências negras. Com mesas de debate e *masterclass* sobre estética e história negra, o Seminário Negritude Infinita é outra iniciativa que ultrapassa sua função como janela de exibição e busca auxiliar na construção intelectual do mundo do cinema negro.

A Mostra Competitiva de Cinema Negro Adélia Sampaio, que completou cinco edições em 2022, acontece em Brasília-DF e é um evento feito por e dedicado a mulheres negras no cinema. Homenageando Adélia Sampaio e idealizada por Edileuza Penha de Souza, pesquisadora e realizadora, a mostra exhibe apenas filmes dirigidos por mulheres. Em várias edições, contou com, além da exibição, oficinas profissionalizantes como a de “Preparação de Atores”,

oferecida por Glau Soares, e rodas de conversa dedicadas a discutir e compreender o cinema negro.

A Mostra de Cinema Negro de Pelotas acontece na cidade de Pelotas, no Interior do Rio Grande do Sul, desde 2017, e teve sua quinta edição em 2022. O principal objetivo do evento, segundo publicado em sua página no Facebook, é fomentar o cinema negro contemporâneo, divulgando as produções de realizadores negros. Como no caso das outras mostras apresentadas anteriormente, a projeção de filmes é acompanhada de rodas de conversa que promovem o debate sobre a história, estética e política da produção negra.

A Mostra Ousmane Sembene de Cinema realizou sua quarta edição em 2021. Ela é organizada pelo Projeto de Extensão CineMalês, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, com sede em São Francisco do Conde, na Bahia, na região do Recôncavo Baiano. Com caráter internacional, exhibe filmes brasileiros e de outros países da diáspora africana. Assim como as outras, também conta com programação variada. Por exemplo, na edição de 2019 houve atividades de discussão através de mesas e palestras, mas também oficinas, como, por exemplo, uma oficina de roteiro com Tarcilla Siqueira, roteirista e professora da própria instituição.

A Mostra de Cinema Negro Brasileiro é realizada em Curitiba-PR e teve sua segunda edição em agosto de 2019, com a exibição de 41 filmes de produção recente. Além da mostra, a programação variou entre mesas e rodas de diálogo com pautas variadas, como a representação negra no cinema, a construção do imaginário negro através dos filmes e a relação entre gerações de realizadores do cinema negro. A mostra também organizou uma retrospectiva dos filmes de cineastas com obras representativas no mundo do cinema negro, como Sabrina Fidalgo e Everlane Moraes, batizada de Sessão Foco.

A Mostra de Cinema Negro de Mato Grosso conta com seis edições já realizadas, a última no primeiro semestre de 2022. Ela é organizada pelo Coletivo Quaritê, originado na Universidade Federal do Mato Grosso, onde ocorreram os encontros presenciais, na cidade de Cuiabá. Com um foco maior na projeção de filmes do que os outros eventos, também resgata a memória do

cinema negro em homenagens a pessoas com trajetória ligada a construção do mundo, como o professor Celso Luiz Prudente, antropólogo e realizador, e Adélia Sampaio.

O papel das estruturas de suporte do cinema negro

Retirar os profissionais negros e negras do isolamento é o primeiro efeito das estruturas de suporte do cinema negro. Estar às margens de uma cadeia de cooperação pode significar, muitas vezes, desconhecer o que outros como você fazem. Quando perguntados sobre a importância de eventos, mostras e organizações do cinema negro, a maior parte dos nossos entrevistados destaca o quão importante foi reconhecer-se como parte de uma coletividade:

Elas são extremamente importantes e fundamentais. Elas ajudam a dar visibilidade ao trabalho da gente, ela faz com que a gente se conecte uns com os outros. Que a gente possa conhecer o trabalho das outras pessoas, a gente não se sentir sozinha... é importante esse fortalecimento que essas mostras trazem. A própria construção do conhecimento também, porque a gente participa de oficinas, a gente faz curso. A gente trabalha e eles se procuram com a formação do realizador. Eu acho que ultrapassa muita coisa, ela cria muitas raízes, galhos, frutos (Marcela, 42 anos, PE).

O fortalecimento do senso de coletividade vem acompanhado de ampliação das redes de pessoas negras que trabalham no cinema, voltando, inevitavelmente, ao tema da geração de oportunidades de trabalho, mas não limitado a ele. Para Júlio, conhecer o trabalho de outras pessoas negras foi o mais importante quando participou de festivais. Em sua perspectiva, esses espaços podem proporcionar descobertas, gerar ideias para que negros e negras tenham uma inserção maior no mercado do cinema. Novamente, espaços com afinidade racial podem ter um caráter propositivo de encontrar ou sugerir mudanças e transformações em um dado mundo social. Além disso, ele acredita que a visibilidade dos filmes pode aumentar a circulação de oportunidades entre profissionais negros.

Então foi uma experiência bem bacana, poder conhecer o trabalho de outros cineastas negros e acho que participar também. É um grande prazer ver essa produção, o que está rolando, os debates e tudo mais. Acho que isso ajuda também a abrir essa discussão que a gente está tendo e que você está pesquisando, de uma maneira bem interessante, para a gente começar a entender melhor como fazer esse mercado nos acolher de maneira mais efetiva. Porque tem muitos profissionais negros muito bons no mercado. Em todas as produções que eu trabalhei, sempre tinha pessoas negras, então é um ponto positivo para onde eu trabalhei, acho legal isso. Mas eu sei que a realidade não é

essa. A gente sabe que, ainda mais nas cadeiras de direção e nos cargos mais altos, existem as exceções, mas não são as regras. Acho que os festivais servem também para dar visibilidade para que essa galera consiga arrumar os trabalhos (Júlio, 43 anos, SP).

A distribuição e a formação de portfólio, mesmo em um circuito mais restrito, podem se converter em chances de trabalho. A pesquisa de Cruz (2019) facilita a compreensão da importância de um modelo de distribuição que abraça as produções negras. Três de suas entrevistadas, Larissa Fulana de Tal, Renata Martins e Juliana Vicente, relatam uma série de rejeições em festivais de cinema tradicionais do Brasil ao mesmo tempo que tiveram sucesso em eventos de outros países e no circuito alternativo, que engloba, por exemplo, o Encontro de Cinema Negro Zózimo Bulbul. Esse sucesso nos festivais as ajudou a conquistar um espaço no cinema brasileiro, segundo nos conta a autora.

Para além do pertencimento, a afetividade nesses espaços é muito importante para alguns entrevistados. Participar de espaços construídos por e para pessoas negras é uma experiência diferente do que muitos tiveram em outros eventos:

Eu nunca tinha me sentido tão bem cuidada, sabe? Foi a mostra de Cinema Adélia Sampaio lá em Brasília. Eu fui para a UnB e eles pagaram tudo. Eles pagaram meu hotel, minha passagem aérea, pagaram tudo. A mostra tinha várias coisas interessantes, tinha vários filmes de outras realizadoras. Então eu conheci a mana do 3%, que é diretora também, que é a Joana... agora não me lembro do nome dela, mas ela também é diretora. Fiquei mais amiga da Renata Martins, da Mariana Campos, que são realizadoras negras e que estão no Brasil afora. Era um encontro só de mulheres negras promovidos pela Edileuza. Teve um grande impacto na minha carreira. A Jamile Ribeiro de Salvador também. Eu conheci outras realizadoras que tinham as mesmas dores do que eu, no sentido de: estamos aqui na guerrilha, fazendo e é só a gente, não tem muita gente que faz. Então foi um momento para celebrar, porque a gente estava tendo aquele encontro e isso mudou muito a minha perspectiva de ver e fazer filmes (Fernanda, 29 anos, MG).

‘ O relato de Fernanda também mostra como ter redes negras no cinema pode ser importante para a prática e o fazer. Segundo relata, a convivência com outras mulheres negras teve um grande impacto na sua carreira e mudou seu modo de fazer cinema. Esses espaços não se limitam à exibição e a formação de redes; são também locais de reflexão, crítica e debate. Deste modo, têm o potencial de solidificar algo mais amplo que perpassa muitas estruturas de suporte: uma convenção.

Tinha muitas pessoas da área da crítica e curadoria, a Anti Ribeiro deu uma oficina de produção, a Rayene Laíssa participou de uma mesa sobre curadoria, a Deodara, que é uma professora lá da Bahia, de Salvador, enfim, foi massa articular isso com pessoas que estavam realizando projetos. Daqui tava o Del também, outros membros do coletivo, a Luly Pinheiro, a Lilian do Rosário que é do Amapá, mas mora aqui também, que faz parte do coletivo na negritude infinita. Teve a masterclass com a Odara Produções, foi muito massa, falando isso da construção desses espaços (David, 32 anos, CE).

Esse argumento se fortalece quando vemos que esses espaços não estão preocupados apenas com a exibição de filmes e a formação de redes sociais. David, por exemplo, fala da sua experiência em eventos que discutiam curadoria e crítica cinematográficas, atividades conexas ao cinema que são muito importantes para criar padrões de entendimento entre as estruturas de suporte e os quais podem ser interiorizados pelos indivíduos, criando uma série de regras e práticas. O refletir e o pensar a prática não se restringe os eventos de cinema negro. Espaços permanentes como a Associação dos Profissionais do Audiovisual Negro (APAN) e o Centro Afro Carioca de Cinema são organizações perenes. Elas tomam para si muito da responsabilidade de organizar e pensar o audiovisual negro no país. Sobre a APAN, Henrique nos conta:

Eu acho a APAN importante como instituição porque faz pensar questões que são muito caras ao Brasil. De certa maneira, a existência dela já mobiliza e faz com que boa parte das pessoas que pensam, sonham em realizar filmes, pessoas de origem negra, tenham um canal, tenham um lugar que seja referência pra você conversar, pra você pesquisar, pra você saber o que está sendo produzido. Pra além da questão institucional do que a APAN representa, mas como um ponto de encontro das pessoas que estão interessadas nessa produção audiovisual negra. Eu vejo dessa maneira e acho que eles têm muito a conquistar porque isso durante muito tempo não foi pensado, essa questão do negro no cinema foi ignorada completamente. Então eu acho que a contribuição deles é nesse sentido (Henrique, 48 anos, RJ).

A qualificação é um outro eixo importante das estruturas de suporte do cinema negro. Alguns dos nossos entrevistados fizeram algum tipo de formação em locais como o Centro Afro Carioca de Cinema. Além de qualificar, é um meio de circular os ideais da produção e consolidar uma convenção. Em paralelo, abre outras oportunidades, como a docência, uma vez que a maior parte dos cursos são ministrados por pessoas negras:

Eu estou me dedicando, ano passado eu fiz três cursos no Centro Afro Carioca. Eu fiz um curso de roteiro, narrativas negras, que estava com a Ana Maria Gonçalves. Eu fiz o curso de direção com o Flávio, esqueci o sobrenome dele... Rebouças, com o Flávio Rebouças, que é muito gente boa, super curti ele, o trabalho dele. Já tinha escutado falar, mas

foi muito bom com ele. Com outras fotógrafas cineastas também que eu só tinha escutado falar de nome, mas tive a oportunidade de conhecer (Marcela, 42 anos, PE).

As estruturas de suporte também tentam orientar os profissionais negros no aspecto comercial. Existem eventos com discussões para o fomento ou ensino dos elementos gerenciais, econômicos ou empresariais do cinema. Por exemplo, o 11º Encontro de Cinema Negro teve uma sessão de *pitching*²⁹ com alunos do laboratório de roteiro oferecido naquele ano pelo Centro Afro Carioca de Cinema. Presentes para avaliar os projetos estavam duas produtoras da Globo Filmes e o diretor, pesquisador e produtor Joel Zito Araújo. Outro exemplo foi a “Oficina de Produção Executiva: gestão e elaboração de projetos”, ministrada por Aílton Pinheiro, diretor, roteirista e produtor executivo, na primeira edição do MIMB, em 2018.

Esse tipo de iniciativa tem um peso significativo porque os filmes negros encontram um mercado desfavorável. Há mais dificuldades em produzi-los e distribuí-los, mesmo em festivais tradicionais (Cruz 2019). Ao fomentar essa dimensão, as estruturas tentam equipar os participantes para agir mesmo com mecanismos excludentes operando contra eles, sobretudo quando disputam as mesmas fontes de financiamento, distribuição e consagração que realizadores brancos. O reconhecimento da importância da ação coletiva para disputar o mercado foi um dos motivos que levou Paula a organizar um festival:

É um festival que a gente criou por conta de reconhecer esse espaço e saber o quanto é importante a gente ter esses espaços e o que a gente pode fazer para auxiliar na trajetória desses profissionais, desses realizadores negros que estão aqui atuando. Então, para além do festival, a gente tem diversas ações com esse festival. A gente tem os encontros de mercado, onde a gente vai colocar esses realizadores em contato com as empresas, empresas que talvez, se tu chega sozinho, tu não tem um aval tão grande quanto chegando com uma produtora ou alguém que já está atuando no mercado. Facilitar esses processos nos auxilia na caminhada. Para mim fez diferença total participar de todos esses projetos até chegar na idealização desse festival e continuar nessa trajetória no audiovisual (Paula, 33, BA).

Contudo, nem todos têm uma percepção totalmente positiva sobre os espaços criados por e para pessoas negras. Há alguns olhares críticos e há,

²⁹ Um *pitching* é uma reunião de negócios comum no audiovisual no qual tenta-se vender uma ideia de filme apresentando suas características básicas como argumento, personagens e estilo narrativo para possíveis financiadores. Há algumas regras relativas ao tempo e o formato da apresentação no qual uma pessoa, geralmente diretor, produtor ou roteirista, defende seu projeto.

entre nossos entrevistados, considerações sobre seu impacto ou até mesmo sobre o modo como são conduzidos:

Acho que eles são importantes, mas infelizmente eles não são suficientes. A gente ainda precisa estar nos festivais brancos. Muitas vezes existe uma prioridade de estar nos festivais brancos, porque os festivais têm uma coisa do ineditismo, então é importante para alguns festivais ainda não ter circulado. Então acho que infelizmente quando a gente tiver o curta pronto, por exemplo, vai ter uma coisa do ineditismo apostando nos festivais grandes e brancos e depois passar pelos festivais negros. Então é isso. Até em termos de prêmios, quando eu participei do festival branco, tinha um prêmio que ganhei, que foi superimportante para o projeto. Quando eu participei de um da APAN, foi superimportante para mim, mas não tinha um prêmio, não tinha uma contrapartida do que o projeto ganharia pontualmente estando ali. Foi muito mais uma coisa de conhecer pessoas, mas nenhum projeto ganhou prêmio, nenhum projeto ganhou dinheiro. Ninguém que estava ali (inaudível). As grandes cabeças da área não estavam ali, mas acho importante ter esses espaços porque alguns curtas só estão nesse espaço, não conseguem acessar os festivais maiores (Anônimo).

No relato acima, que preferimos deixar totalmente anonimizado, o entrevistado reflete sobre os benefícios de se estar em eventos de cinema negro. Para ele, há uma importância simbólica, porque abre o relacionamento com a crítica negra, e pessoal, além de ajudar a construir redes com outros profissionais negros. Contudo, ele acredita que esses festivais ainda não atingiram o status dos eventos do cinema branco e, devido à configuração do mercado, prefere dar preferência a eles ao estreiar um filme. Há também uma ressalva sobre a condução dessas estruturas:

Eu acho tudo bom, tudo legal. Mas às vezes eu tenho uma desconfiança pelo tempo que eu já estou, outras coisas que eu já vi acontecendo, e às vezes eu acho que pode ser muito centrado na figura dos dirigentes, das pessoas que estão levando em frente. Às vezes acaba sendo um fomentador de determinadas carreiras e outras não. Às vezes eu olho com desconfiança, mas eu acho muito importante e fundamental (Anônimo).

O entrevistado questiona se alguns espaços não estão favorecendo certas pessoas em relação a outras. Ele afirma que há um excesso de destaque para seus gestores, o que pode acabar gerando um outro tipo de favorecimento. Apesar disso, concorda que eles são importantes.

Cinema negro por e para negros?

Bourdieu (1996) afirma que existe uma posição no campo da arte que é a da “arte pela arte”. Para ele, os agentes afiliados com esta posição, os “artistas puros”, produzem especificamente para seus pares. Ou seja, os próprios artistas

seriam seu público e os responsáveis pelo julgamento das obras, o que significa dizer que instâncias de consagração tradicionais, como a crítica, o mercado e o público em geral não teriam poder nessa relação. Pelo contrário, o reconhecimento e o valor social de um artista puro dependeriam apenas do grau de apreciação de outros como ele. Em resumo, o próprio campo da arte seria responsável pela consagração de um artista, dentro de critérios estabelecidos em seu interior. Há algumas implicações nessa postura: os bens produzidos por esses artistas ficam restritos, em um primeiro momento, ao consumo de um pequeno número de “especialistas”, e existe a negação dos benefícios econômicos de um mercado mais amplo. Oliveira (2014) reconhece que o cinema independente opera em uma lógica semelhante. Segundo a autora:

De forma mais geral, poderíamos situar o subgrupo dos produtores independentes dentro do que Bourdieu define como sendo o pólo erudito (ou de circulação restrita) do grande campo da produção de bens simbólicos – pólo esse que, em termos gerais, opõe-se ao pólo da indústria cultural (ou da produção em larga escala) (Oliveira, 2014, p.63)

O esforço de agentes negros ao criarem estruturas de suporte exclusivas para circulação de suas obras e o intercâmbio entre profissionais significa que o cinema negro corre o risco ou deseja se tornar um polo de circulação restrita, “um cinema negro para negros” em que as temáticas, os profissionais engajados e o público que se deseja atingir é apenas o negro? Mais do que dar uma resposta definitiva para a pergunta, vamos explorar como os entrevistados abordam esta questão.

Um dos aspectos importantes do cinema é a colaboração. Todas as artes, como nos mostra Becker (2010), são cooperativas, mas o cinema, pelo seu escopo, é extremamente colaborativo. Mesmo em pequenas produções, é improvável que apenas uma pessoa realize todas as tarefas (e não estamos nem considerando as conclusões de Becker sobre feixes de tarefa que vão para além da atividade artística em si). Mas com quem nossos entrevistados colaboram? Ou melhor, eles colaboram apenas com outros profissionais negros?

Como já foi mostrado anteriormente, há a indicação por parte de alguns sujeitos de pesquisa de que eles preferem trabalhar com pessoas negras, seja por convicção, seja porque sentem-se mais seguros ou protegidos contra o racismo ou porque eles entendem melhor a temática de seus projetos. Contudo,

nem todos conseguem ou gostariam de restringir totalmente o acesso à suas redes, por mais que se reconheçam como parte do mesmo grupo. Vamos a dois exemplos:

Meus filmes vão se moldando a partir das pessoas que têm interesse no seu trabalho, que curtem o que você faz. Essa equipe vem de outros filmes, essa equipe que tem trabalhado comigo hoje em dia. Tenho maior honra da Ana Bresson³⁰ montar meus filmes, dela curtir o trabalho (...). É isso, você vai montando a equipe a partir das experiências dos filmes anteriores. É assim que funciona pra mim (Henrique, 48 anos, RJ).

Eu gosto de trabalhar, eu prefiro trabalhar com pessoas negras. Com mulheres negras, principalmente. Mas isso hoje não é uma condição para que o filme saia, que o filme chegue no set. Eu prefiro, eu escolho minha equipe por aquilo que eu vou fazer, pelo tipo de obra que eu estou fazendo. Se as pessoas se identificam, que eu sinto que as pessoas vão topa o projeto. Porque também tem isso, a pessoa tem que gostar do projeto, ele tem que se apaixonar, ela tem que sentir também uma identificação com o projeto. (...) Por exemplo, agora a pouco eu ia montar com uma pessoa branca, mas ela estava mais incomodada do que eu. Mas eu sabia que podia funcionar com ele, sabe? Porque minha equipe foi toda de pessoa negras, mas eu sabia que ia funcionar, porque era um amigo que eu conheço do cinema, tem várias referências. Não vai ser mais ele, mas eu não me incomodo de ter uma pessoa ou duas na minha equipe, de pessoas brancas. Eu acho que a gente precisa dialogar bem. Mas que sejam pessoas brancas conscientes, pessoas brancas que tenham essa sensibilidade, essa preocupação (Marcela, 42 anos, PE).

O processo de montagem de equipe de Henrique em seus projetos pessoais é dependente de suas redes e do interesse dos profissionais de participarem de seus filmes. Ele dá grande importância para a relação construída em seus filmes anteriores. Podemos assumir que ele está falando da convivência no set, do empenho em realizar o trabalho, enfim, todos os elementos que são determinantes na hora de conseguir emprego e de controlar socialmente o ambiente de trabalho. Dentre colaboradores que ele menciona, uma editora com longa carreira no cinema nacional e que já trabalhou com alguns dos principais cineastas brasileiro, e um diretor de fotografia que também tem um currículo extenso, os quais nenhum é negro. Ele, em momento algum, indica predileção de trabalhar com pessoas de um ou de outro perfil. Já Marcela afirma que, definitivamente, prefere trabalhar com mulheres negras, mas notamos que mostrar paixão ou ter um perfil adequado ao tipo de projeto é tão ou mais importante do que a questão racial, ainda que diga que limita a uma ou duas

³⁰ Nome alterado para preservar a identidade do entrevistado.

peessoas brancas no set e que, claro, sejam pessoas capazes de refletir sobre a complexidade das relações raciais no Brasil.

Do ponto de vista da colaboração profissional, portanto, não podemos afirmar que os sujeitos de nossa pesquisa se limitam a trabalhar apenas com pessoas negras, ainda que grande parte prefira e busque dar mais oportunidades para elas. Existem limitações condicionais, como o interesse no projeto e a capacidade de se sensibilizar com os temas relativos à cultura negra, mas desde que estejam em redes acessíveis e cumpram os requisitos, a cooperação de pessoas brancas é bem-vinda.

Em um outro nível, o das organizações, uma parcela dos entrevistados tem relações recorrentes com empresas do mercado cinematográfico e de televisão. Eles prestam ou prestaram serviços como *freelancers*, tiveram suas obras licenciadas para distribuição em plataformas de *streaming* ou canais de tv a cabo, e mesmo nos cinemas, ainda que com alguma dificuldade.

(...) tenho uma série em negociação com o Disney Plus, eles já pagaram uma parte, eles pagam alguns royalties pra estrear. Tenho uma série em negociação com a Fox e com a HBO (Felipe, 40 anos, ES).

Depois disso eu cheguei a fazer um mês a terceira temporada da Escola de Gênios, só que quando eu estava no final do primeiro mês, eu fui chamada para fazer "3%", agora como roteirista (Giovana, 37 anos, SP).

Os entrevistados que não se relacionam com empresas do porte da Globo, da Disney e da HBO não manifestaram, pelo menos explicitamente, que rejeitariam ou já rejeitaram trabalhar com elas. Há, na verdade, um desejo de que esse mercado se interesse por obras que tenham pessoas e temáticas negras como protagonistas. Ou seja, pelo menos nesta amostra, não existe uma completa rejeição do mercado, do cinema industrial ou a intenção de transformar suas obras em um produto restrito a canais segmentados. Pelo contrário, alguns gostariam que suas obras fossem consumidas por um público mais amplo. A rejeição vem, portanto, de fora.

Acho que tá muito aquém do potencial dos filmes a distribuição. Geralmente sou eu que distribuo. O BDP, que era um filme que tinha todo o perfil pra ser um filme bem popular, ele é muito procurado até hoje, mas os exibidores não tinham coragem de passar o filme. Eu queria muito fazer o filme circular na Zona Norte, na Baixada, e, no entanto, os donos dos cinemas não queriam. (...). O DNR foi pro instituto Moreira Salles, que é um lugar de elite cultural e financeira.

Mas os filmes tinham um potencial maior do que a gente conseguiu realizar (Henrique, 48 anos, RJ).

A temática dos filmes é outro aspecto que pode apontar para a tendência de um agente ocupar uma posição no polo de circulação restrita. Infelizmente, as obras fogem do escopo desta pesquisa, mas em alguns momentos os entrevistados trataram do assunto. Entre aqueles que mencionaram especificamente seus filmes, a maior parte conta histórias perto de si. A cultura e identidade negra e as relações étnico-raciais, por exemplo, estão entre as mais comuns. Há, por outro lado, filmes em que a ênfase é nas relações familiares, na pauta LGBTQIA+, entre outros. Um dos diretores se dedica quase exclusivamente a filmes de terror:

(...) recentemente eu consegui vender dois filmes que nós fizemos, um de 2013, (...) que é um filme de terror, e o que eu falei para você, que também é um filme de terror sobre a malhação de Judas. A gente conseguiu vender esses dois filmes para o canal Space (Júlio, 43 anos, SP).

Em comparação, os sujeitos da pesquisa de Monteiro (2017), com uma exceção, afirmam que seus filmes são voltados politicamente à temática negra. Segundo o autor, eles assumem essa posição como luta por espaço no campo do cinema. Nosso estudo não é capaz de fazer a mesma afirmação, nem de dizer, de maneira conclusiva, se quem foi entrevistado aqui escolhe seus temas com o objetivo de colocar-se em uma posição demarcada, em que reivindicam uma autoridade sobre um assunto, ou um “lugar de fala”. Podemos, no lugar, fazer a seguinte pergunta: o cinema cujo tema são as pessoas negras, sua cultura e sua identidade podem ser caracterizadas, por si só, como cinema voltado para pessoas negras? cremos que não. Se assim fosse, parte do Cinema Novo seria um cinema para negros, enquanto, na verdade, ele é o movimento cinematográfico mais consagrado do Brasil ao mesmo tempo que é um dos representantes dos novos cinemas pelo mundo afora. A questão aqui parece ser mais “quem faz” do que “o que faz”. Cruz afirma que:

A tentativa de medir os Cinemas Negros por meio da “régua” das práticas cinematográficas autodenominadas como universais visa enquadrá-lo em caixas e guetos estéticos aos quais eles não se propuseram (Cruz, 2019, p. 81).

E isso não escapa da reflexão de nossas fontes. Henrique discute o fato dos cineastas brancos que falam sobre seu contexto não serem alocados em um tipo específico de cinema:

(...) pessoas que veem meu filme como um filme de periferia, como se fosse um nicho. Muita gente não quer discutir linguagem nos meus filmes porque querem discutir o tema, como se o tema fosse algo exótico, excêntrico. E não é, tô falando do cotidiano da maioria da população. É curioso, tem gente que faz esse tipo de recorte do meu trabalho querendo se ater ao tema e não se preocupando com linguagem, com narrativa. Eu acho que meus filmes desenvolvem uma narrativa própria. Em cada filme eu tento fazer uma coisa, mas eu acho que eu tenho um estilo de filmar, de fazer filmes, além de fazer filmes sobre determinadas pessoas, que são da periferia. Enquanto outros diretores fazem filmes sobre classe a e b, eles não são vistos como cinema de rico, ninguém fala que é cinema de rico. E aí meu cinema é periférico (Henrique, 48 anos, RJ).

O seu incômodo é evidência, a nosso ver, de um processo social mais amplo. O par universal/gueto de Cruz (2019) é análogo à racialização. Para Guimarães (2016), é um “processo que transcorre da perspectiva de quem é racialmente classificado, *emparedado*, como figurou Cruz e Souza, num gueto, numa cultura étnica particular (p.165)”. Os filmes de diretores brancos não são chamados de filmes de branco ou são considerado parte de um campo restrito porque brancos não são racializados. Sua posição é o padrão do qual os outros desviam, e, por isso, sua cultura é universal. Então, por mais que os filmes de Henrique contem a história de pessoas que são a maioria numérica do país, ele será chamado de cinema periférico porque tanto ele quanto seu assunto são racializados.

Com isso, podemos concluir que, pelo menos do ponto de vista da nossa amostra, não existe um impedimento ou uma vontade de fechamento extrema de se tornar um campo de circulação restrito. Pelo contrário, estão abertos à colaboração de pessoas brancas, de fontes de financiamento do mercado, além de manter relações com empresas dominantes no cinema nacional e de distribuírem, ou tentarem distribuir, seus filmes com elas. Quem estão fechadas são as estruturas de suporte. Contudo, não pretendemos dizer que nossos entrevistados são “o cinema negro”, mas eles mostram uma tendência.

Algumas estruturas de suporte do cinema negro e suas iniciativas também interagem com o mercado, procuram captar recursos e estabelecer redes com grandes empresas privadas e órgãos públicos. O Manifesto Recife³¹, de 2001, reconhecido como um dos momentos fundamentais para os negros no cinema,

³¹ Tratamos do Manifesto Recife e do Manifesto Dogma Feijoada no primeiro capítulo. Para mais detalhes, ver Carvalho (2005).

é direcionado ao mercado. Alguns de seus principais mentores foram atores e atrizes com carreira longa na televisão e cinema brasileiros. Dentre a suas principais reivindicações: a ampliação do mercado de trabalho e a valorização estética e temática da pluralidade étnico-racial brasileira.

Figura 6: Gira de Projetos



Fonte: Instagram do Centro Afro Carioca de Cinema

Figura 7: Festival Internacional do Audiovisual Negro do Brasil 2021



Fonte: Instagram da APAN

Outro exemplo foi presenciado pelo pesquisador durante a 11ª edição do Encontro de Cinema Negro Zózimo Bulbul, que aconteceu em 2018. Lázaro Ramos e Ana Maria Gonçalves conduziam uma mesa sobre cinema e literatura. Ambos reiteraram a importância de disputar espaço no mercado, de acessar o dinheiro que, se artistas negros abrirem mão por causa de questões políticas ou éticas, será monopolizado por pessoas brancas. Lázaro contou sua experiência quando visitou os estúdios de uma rede de televisão negra nos Estados Unidos da América. Segundo ele, construiu um grande dossiê, com um estudo do caso e expressou seu desejo de que algo do tipo poderia ser criado no Brasil. Seguiu-se à palestra um acalorado debate com participação do público, composto em grande parte por profissionais do cinema. Houve um forte posicionamento contrário à participação no mercado por parte de alguns membros da audiência, em oposição ao posicionamento mais mercadológico de Lázaro Ramos. Este caso, apesar de anedótico, é ilustrativo de que não existe um consenso sobre a matéria.

Retomando nossa definição de cinema negro, reforçamos que não existe um cinema negro homogêneo. Ele comporta diferentes visões de mundo, práticas e experiências e não está isento de conflito. Por isso, há, entre seus membros, aqueles que pretendem disputar espaço nas estruturas de suporte do cinema tradicional e aqueles que, efetivamente, desejam criar um campo restrito, uma arte negra para negros, construindo suas próprias regras, seu mercado restrito e seus espaços de consagração.

Independentemente da posição, contudo, há uma categoria que merece atenção quando falamos de cinema negro: a de quilombo. Definido pelo dramaturgo e intelectual Abdias do Nascimento, “quilombo quer dizer reunião fraterna e livre, solidariedade, convivência, comunhão existencial (Nascimento, 2002, p.348)”. Diversas estruturas de suporte do cinema negro se definem como quilombos. Na página da APAN se vê:

Figura 9: APAN



Fonte: Site da APAN

Cruz (2019) relata que, no momento em que conheceu Zózimo Bulbul, ele declarou que o Centro Afro Carioca de Cinema, em que ela se encontrava, era um quilombo erguido pelos cineastas negros do Brasil. A construção de quilombos, ou o “aquilombamento”, é uma prática comum no movimento negro brasileiro (De Oliveira *et al*, 2022). É a criação de espaços, físicos e sociais, para a livre prática da cultura negra e da resistência. Segundo De Oliveira *et al* (*ibid*), o aquilombamento pode ser encontrado em mostras, festivais e em diversas estruturas que compõem o cinema. O quilombo possui uma dimensão valorativa, utilizado para descrever uma prática desejável, uma postura perante o mundo social. Nesse sentido, usando um termo de Becker (2010), pode ser efetivado na ação coletiva direta e indireta de artistas e intelectuais, de cineastas e críticos, que estão em luta para eliminar as barreiras impostas contra eles.

Por isso, mesmo que não se caia na tentação de definir se o cinema negro busca ou não se tornar um “polo da circulação restrita”, pelo menos na instância dos valores, a adoção do aquilombamento implica o reconhecimento de que, em alguma medida, se persegue um mundo social próprio, construído por e para pessoas negras.

3.1.4 TIPOS IDEAIS DE CARREIRAS NEGRAS

Howard Becker (2008) construiu sua tipologia de artistas a partir das relações possíveis com mundos da arte. Os profissionais integrados e os Mavericks são os dois tipos emblemáticos do autor e representam polos da existência de um artista.

Profissionais integrados são aqueles que estão completamente adaptados à convenção do mundo do qual participam e para os quais a convenção desse mundo é criada. Integração, contudo, não significa conformidade. Profissionais integrados podem ser criativos e inovadores, mas costumam jogar dentro das regras estabelecidas, com a vantagem de usufruírem de uma cadeia de colaboração com valores compartilhados, de ferramentas adequadas ao seu trabalho e de uma rede de distribuição e um público formado (Becker, 2008, p. 197-200).

Os Mavericks, por outro lado, são os que questionam as estruturas do mundo a que pertencem. Eles entram em conflito e criam obras que escapam ou afrontam as convenções. Por isso, não encontram abrigo nos processos estabelecidos e pares com quem colaborar – muitas vezes são hostilizados pelos membros do mundo oficial. Apesar das restrições a que são sujeitos (e a que se sujeitam), os Mavericks estão, ao mesmo tempo, livres dos constrangimentos da convenção e podem agir com muito mais autonomia, a ponto de muitos optarem pelo amadorismo a fim de ignorarem as imposições econômicas vigentes em mundos da arte estabelecidos (Becker, 2008, p. 201-210).

Motivados pelo exemplo de Becker, vamos construir uma tipologia de profissionais negros no cinema Brasileiro. O objetivo é construir um marco referencial sem, com isso, tentar esgotar toda a diversidade de experiências possíveis em um sistema como o da arte como sociedade. Becker usa a relação entre o artista e a convenção para construir seus tipos; nós vamos utilizar a trajetória no audiovisual.

O profissional incorporado

Tornar-se um profissional do cinema é uma tarefa difícil porque não há uma reserva de conhecimento comum a todos sobre como entrar no setor. O que se

sabe, contudo, é que existe um mercado de trabalho, uma vez que novelas, filmes, videoclipes e vídeos do Youtube são parte integrante do nosso cotidiano.

Em algum momento de sua trajetória, quando decide colocar seus capitais em jogo para disputar uma posição no mercado de trabalho do cinema, o profissional integrado consegue identificar um acesso. O momento de entrada ou descoberta da vocação não são elementos tão importantes. O que importa é ter a disposição para colocar seus capitais em jogo no cinema e saber onde alocar tais recursos.

O meio comum de entrada do profissional incorporado é através de uma estrutura de suporte de ensino. Durante sua trajetória educacional, faz algum curso relacionado à produção audiovisual, livre ou superior. O profissional incorporado se beneficia do investimento em educação porque constrói, a partir dela, seus primeiros recursos específicos para o cinema, como capital cultural e social. É onde o contato formal com o setor se estabelece e é o espaço em que se aprende as regras básicas e interioriza os códigos necessários para se encaixar o melhor possível.

Instituições de ensino colocam a informação e as redes ao alcance do profissional. Elas possuem mecanismos formais e informais de comunicação sobre oportunidades que podem ser usados para saber sobre vagas possíveis. Além disso, começa formar suas redes com seus colegas e com os próprios docentes, monitores de curso, oficinairos ou palestrantes, que muitas vezes se tornam colaboradores e ponto de contato com outras redes.

Conectado a uma rede e de posse de informações, o profissional integrado consegue sua primeira oportunidade e muda de papel no setor. Aqui há dois caminhos, dependendo do momento de entrada. Se o momento de entrada foi precoce e através da universidade, o profissional deixa de ser apenas estudante e assume o papel de estagiário, na posição mais baixa da estrutura do cinema e com pouca ou nenhuma remuneração. Agora, ele pode aprender na prática e ser socializado em um feixe de tarefas. Além disso, solidifica seus laços e amplia sua rede. Se o momento de entrada é intermediário ou tardio e ele já possui alguma experiência de trabalho em outras áreas, é possível ocupar posições mais vantajosas, como de assistente ou mesmo, aproveitando outras

habilidades, como a de pesquisador. Essas ocupações têm menos poder, mas são melhor remuneradas. Assim como no caso dos estagiários, podem acumular capitais, reputação, solidificar e ampliar suas redes. Uma vez incorporado, o profissional pode se especializar em um feixe ou apostar na versatilidade de papel e se tornar um generalista, atuando em diversas ocupações de acordo com as suas habilidades.

O ponto central da incorporação é o tipo de produção a qual o profissional tem acesso. Neste modelo ideal, a passagem de papéis se dá na semiperiferia ou no núcleo do cinema. Isso é importante porque ele ultrapassa o nível das relações pessoais e constitui alguns laços institucionais, com produtoras com certo renome, já estabelecidas no mercado. A frequência com que esse tipo de empresa precisa de trabalhadores é maior, como vimos anteriormente, e elas recorrem à suas redes de colaboradores para montar as equipes. A relação com algum indivíduo chave, como um chefe de setor (fotografia, arte, som, produção) também aumenta as chances de empregabilidade, uma vez que, se tornando membros de um time criativo (Jones, 1996), pode se aproveitar do prestígio de outros membros para trabalhar mais.

Quanto mais trabalha e consolida sua rede, sua reputação, interioriza as regras de convivência, comportamento, os mecanismos de controle do cinema e acumula competências através do treinamento no trabalho, maior a estabilidade do profissional incorporado. Contudo, o racismo impõe novas barreiras e a estabilidade aqui tem um sentido ambíguo: ele consegue mais oportunidades de trabalho, mas, ao mesmo tempo, têm dificuldade de ascender na escada de empregos, mantendo-se em papéis menores ou intermediários. Por não se encaixar perfeitamente no que é esperado de um profissional do cinema ou por desconfiança e preconceito, é difícil para o profissional incorporado chegar à chefia de departamentos de produções da semiperiferia ou do núcleo.

Por isso, em paralelo, recorrem novamente à versatilidade de papéis, agora não para aumentar as chances de emprego, mas para se lançarem a posições mais altas. Os profissionais incorporados usam o conhecimento acumulado no mercado do cinema em projetos pessoais nos quais são realizadores, no sentido de Oliveira (2014), ou seja, em que acumulam papéis como direção, roteiro e

produção. Eles aprendem a disputar editais, entendem como participar de festivais e outros modos de distribuição e, assim, se ocupam de posições de maior poder, ainda que o retorno financeiro de projetos pessoais seja insuficiente para viver exclusivamente disso. Por esse motivo, continuam atuando na semiperiferia ou no núcleo normalmente. Desse modo, têm a estabilidade financeira para continuar investindo em seus projetos pessoais.

Se o retorno financeiro dos projetos pessoais é pequeno, há alguns ganhos simbólicos para os profissionais incorporados. Eles têm autonomia para construir histórias e imagens nas quais se reconhecem, podem montar suas equipes com pessoas em quem confiam e que compartilham seus valores, sendo menos submetidos ao racismo nas interações. Além disso, associam seu nome a papéis centrais no cinema, como o de diretor ou diretora. Este acúmulo de reputação pode se converter em novas oportunidades econômicas e ampliam os papéis que podem assumir. Eles podem dar aulas em cursos livres, universidade ou ministrar palestras e oficinas em festivais. Nesse sentido, as estruturas de suporte do cinema negro são importantes, pois é onde têm maior penetração. Por fim, a reputação em papéis de destaque também pode se converter em oportunidades de trabalho nesses mesmos papéis. Quando conseguem se destacar como diretores e roteiristas, por exemplo, há hipóteses de serem contratados no núcleo ou na semiperiferia para atuar nessas áreas, o que implica mais retorno financeiro e simbólico.

O profissional livre

Profissionais incorporados e livres podem compartilhar a mesma trajetória educacional, mas o profissional livre não consegue ou não busca acessar redes no núcleo ou na semiperiferia do cinema. As primeiras oportunidades de trabalho são na periferia, em projetos de amigos ou conhecidos, com pouco ou nenhum financiamento e pelas quais recebem pouco ou nada.

Além disso, ao invés de construir uma carreira de baixo para cima, os profissionais livres visam posições mais altas no momento da sua entrada. Seus primeiros trabalhos são, geralmente, como roteiristas, diretores ou produtores nessas obras. A partir desse momento, procuram meios para fazer seus próprios projetos pessoais, que se tornam o norte de sua produção.

Nesses projetos, há duas práticas: o profissional livre pode assumir o risco e financiar suas obras do próprio bolso com uma equipe montada por pessoas próximas em um regime de voluntariado, ou então aprovar em algum edital e pagar a equipe, renunciando à sua remuneração para investir o maior volume de dinheiro possível na obra. Mesmo entre os que se remuneram quando há tal possibilidade, a frequência com que aprovam projetos não é suficiente para que o cinema seja uma fonte de renda estável.

Com isso, o retorno financeiro de seus projetos é mínimo. Para garantir seu sustento, a profissional livre precisa de outra fonte. A principal estratégia é a de *multiple jobholding*, ou seja, ter um ou mais empregos em outra área que não a da produção cinematográfica. Tais empregos são geralmente em cargos públicos, na docência ou mesmo em outra área artística. Normalmente, o profissional livre tem esse emprego antes mesmo de começar a sua carreira no cinema, possibilitando a ele autonomia financeira necessária para se desobrigar a participar das relações padrões dentro do setor.

Chamamos de relações padrão a necessidade de construir capital social e cultural específicos para a área, além de se submeter às normas de comportamento, ao controle social da produção e às regras de convivência no set de filmagem que derivam dos mecanismos de controle. Isso não significa, contudo, que profissionais livres não ganhem reputação ou construam redes. Entretanto, elas são restritas a circuitos menores, o que diminui a possibilidade de mobilizar redes e prestígio para conseguir trabalho.

Os projetos pessoais são o ponto de convergência entre os dois tipos de profissionais. Contudo, a carreira do profissional livre prescinde da passagem por estruturas de suporte mais estabelecidas e pelo núcleo ou semiperiferia. Ele se dedica quase que exclusivamente à sua própria obra. Neste sentido, a versatilidade de papéis não é uma estratégia de empregabilidade, mas uma característica da sua produção. Como Oliveira (2014) chama a atenção, quanto mais independente é o cinema, menor a divisão do trabalho. Por isso o profissional livre acumula papéis. Com esse acúmulo, também consegue construir sua reputação em espaços mais restritos. Contudo, sem ter uma rede mais ampla, o profissional livre tem menos chances de convertê-la em

oportunidades de trabalho. Entretanto, ainda consegue se valer de seu trânsito restrito para acessar alguns papéis que estão disponíveis aos incorporados, como o de docente ou palestrante.

Para o profissional livre, o racismo se manifesta menos nas relações cotidianas da produção. Como prescindem do contato com a fração branca dominante no cinema e não trabalham em suas obras, estão menos sujeitos a práticas racistas, como o questionamento de suas capacidades. Contudo, nos níveis macro e mesossocial, encontram as mesmas dificuldades, como a parcialidade da seleção em editais que privilegia narrativas do ponto de vista branco.

3.2 QUALITATIVE COMPARATIVE ANALYSIS (QCA) – RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste subcapítulo vamos responder à segunda pergunta de pesquisa: quais os atributos sociais afetam as possibilidades de profissionais negros de atingirem a autonomia financeira através do trabalho no cinema?

Para tanto, testamos as três hipóteses com o auxílio do QCA. Na próxima seção, **3.2.1**, justificamos as condições causais do estudo. Em **3.2.2**, apresentamos os testes de QCA. O subcapítulo é finalizado com a discussão dos resultados frente às hipóteses de trabalho, bem como se foram validadas ou rejeitadas (seção **3.2.3**).

3.2.1 CONDIÇÕES CAUSAIS

O processo de identificação/construção das condições causais partiu da categorização das entrevistas com o uso da análise de conteúdo. Primeiro, selecionamos categorias relevantes partindo de um princípio qualitativo, ou seja, de acordo com a informação a que tais categorias se associavam. Para sua validação, utilizamos a própria bibliografia e os conceitos e temas centrais da arte como sociedade. “Classe social”, “capital social”, “capital cultural (incorporado/institucionalizado)” e “gênero” foram as condições causais

identificadas pelo estudo e aplicadas no teste do QCA para compreender o que causa o *outcome* (Y) “autonomia financeira”.

Classe Social é a condição causal que representa a origem social do indivíduo. Utilizamos como referência a teoria da estratificação de Bourdieu (1996, 2007b). Nela, a posse de capitais tem a ver com a posição de classe do indivíduo, que é representada empiricamente pelo grupo ocupacional dos pais. Ou seja, a origem social é um dos determinantes dos capitais de um indivíduo. Como o autor explica, as classes estão distribuídas em um espaço social com três dimensões: o volume de capital, ou a quantidade de capital que aquele grupo acumula; a estrutura de capital, ou o tipo de capital (se cultural, econômico ou social). A terceira dimensão é o tempo, que representa o potencial de variação daquele tipo de capital em um determinado recorte temporal. Como esta pesquisa não tem elementos o suficiente para considerar a terceira dimensão, vamos nos ater à questão dos capitais e o seu volume.

Bourdieu (2007b) representa os grupos ocupacionais (frações de classe) em uma matriz, distribuídas quanto ao tipo de capital que possuem (no caso deste estudo, econômico e cultural) e o seu volume. Como vemos na Figura 5, a posição do grupo ocupacional na matriz varia: quanto maior o volume total de capital, mais alto verticalmente (eixo X); se a fração tem mais capital cultural, ela ocupa posições à esquerda, se o capital econômico é predominante, a direita.

As frações de classe podem ser simétricas ou dissimétricas quanto à posse dos seus capitais: profissionais liberais têm alto volume tanto de capital cultural quanto capital econômico, sendo simétricas. Professores do secundário têm um menor volume de capital econômico, mas muito capital cultural. Bourdieu complexifica sua análise ao afirmar que capital econômico e cultural determinam a posição de dominação em campos diferentes, com regras diferentes, e as frações de classe ocupam posição de homologia em locais em que os capitais que possuem são os mais importantes. Contudo, devido à necessidade de trabalhar com uma quantidade menor de condições causais, entendemos que

Quadro 3: Classe social

Classe Social e fração de classe	Grau de pertencimento
Classes populares	
Trabalhadores domésticos ou do cuidado	0
Trabalhador manual	0
Trabalhador técnico ou manual encarregado	0
Pequenos proprietários	0
Classes médias	
Profissional da educação ou da cultura	1
Trabalhador do setor administrativo (com curso superior)	1
Profissional liberal, engenheiro ou tecnológico	1
Classes superiores	

Fonte: Elaboração do autor

Capital social é condição causal que trata da capacidade dos sujeitos de converter suas relações sociais em oportunidades de trabalho. Na bibliografia do trabalho em arte essa é a dimensão central da empregabilidade. Vários autores, como Menger (1999), Becker (2008), Grugulis e Stoyannova (2012) e Almeida (2018) enfatizam a importância das redes sociais. Isso também foi demonstrado quanto à carreira dos profissionais negros do cinema que foram entrevistados. O valor 1 nesta condição causal significa “Possui capital social” e o 0 é “não possui capital social”. Consideramos que ter capital social, no contexto da pesquisa, é conseguir emprego por meio de contatos pessoais. Escolhemos essa abordagem sobre uma delimitação mais específica da localização das redes no núcleo ou periferia porque diversos entrevistados com redes na periferia do cinema afirmam que conseguem trabalho frequente por meio de indicações. Como o que está em questão não é a qualidade dos projetos e sim a autonomia financeira, julgamos o tratamento mais adequado.

Capital cultural (incorporado/institucionalizado) é um marcador importante de *fitting in*, segundo Grugulis e Stoyanova (2012) e Randle *et al* (2015). As relações no meio do cinema reproduzem a discriminação linguística e educacional. Um título superior pode não ser uma garantia de emprego, mas não ter um diploma constitui uma desvantagem no nível das relações sociais. Portanto, escolhemos o diploma universitário como a medida de capital social, ainda que a simples diplomação não garanta o domínio das normas culturalmente instituídas no meio. Para ter 1 na lógica booleana (Possui capital

cultural), o entrevistado precisa ter feito curso superior em qualquer área. Mais que um julgamento, assumimos essa medida objetiva por ser facilmente observada nos relatos.

Assim como o capital cultural, gênero é uma medida objetiva, e utilizamos a declaração de cada indivíduo. Para o QCA, consideramos “homem” como 1 e “mulher ou não binária” como 0. A classificação usou como base a teoria interseccional que afirma que:

o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002, p.177).

Nosso objetivo é observar se, dentro de mundo no qual o racismo produz efeitos práticos na estrutura de distribuição de oportunidades sociais e econômicas, o gênero gera uma pressão extra nos indivíduos, ou seja, se ser mulher ou uma pessoa não-binária pode afetar a condição financeira dos nossos sujeitos de pesquisa.

3.2.2 RESULTADOS DOS TESTES DE QCA

A primeira etapa do QCA é a construção de uma tabela de dados dicotômicos, onde apresentamos os valores de cada um dos casos estudados para cada condição causal (*inputs*) e para o resultado de interesse (*output*) (Rihoux e De Meur, 2009).

Tabela 1: Dados dicotômicos

CASO	CLASSE	CAPSOC	CAPCULT	GEN	AUTO
A	0	1	1	0	1
B	0	1	1	0	1
C	0	1	1	0	1
D	1	1	1	0	1
E	1	1	0	0	0
F	1	1	1	1	1
G	1	1	1	1	1
H	1	0	1	1	0
I	1	1	1	0	1
J	1	1	1	0	1
K	1	1	1	1	1
L	0	1	1	1	1
M	0	1	1	1	1
N	0	0	1	0	0
O	1	1	1	0	1
P	0	1	1	1	1
Q	0	1	0	1	1

Fonte: Elaborado pelo autor

A primeira coluna, “CASO” é a identificação do entrevistado. Descaracterizamos totalmente os respondentes para garantir o máximo de anonimato. As demais colunas, em ordem, são os valores para as condições “Classe social” (CLASSE), “Capital social” (CAPSOC), “Capital Cultural” (CAPCULT), “Gênero (GEN), e para o resultado de interesse “Atingiu a autonomia financeira com o trabalho no cinema” (AUTO). Os valores atribuídos na tabela significam:

- CLASSE: 1 – Classe superior/média; 0 – Classe popular;
- CAPSOC: 1 - Possui capital social; 0 - Não possui capital social;
- CAPCULT: 1 - Possui capital cultural; 0 – Não possui capital cultural;
- GEN: 1 - Homem; 0 - Mulher ou pessoa não-binária;
- AUTO: 1 – Sim; 2 – Não.

A segunda etapa do QCA é a construção de uma “tabela verdade”. A tabela verdade é a reorganização dos dados em configurações, ou seja, a

associação de condições causais que, combinadas, levam a um valor positivo ou negativo no resultado de interesse.

Tabela 2: Tabela Verdade

	CLASSE	CAPSOC	CAPCULT	GEN	OUT	N	Incl	PRI	cases
15	1	1	1	0	1	4	1.000	1.000	D, I, J, O
7	0	1	1	0	1	3	1.000	1.000	A, B, C
8	0	1	1	1	1	3	1.000	1.000	L, M, P
16	1	1	1	1	1	3	1.000	1.000	F, G, K
6	0	1	0	1	1	1	1.000	1.000	Q
3	0	0	1	0	0	1	0.000	0.000	N
12	1	0	1	1	0	1	0.000	0.000	H
13	1	1	0	0	0	1	0.000	0.000	E
1	0	0	0	0	?	0	-	-	-
2	0	0	0	1	?	0	-	-	-
4	0	0	1	1	?	0	-	-	-
5	0	1	0	0	?	0	-	-	-
9	1	0	0	0	?	0	-	-	-
10	1	0	0	1	?	0	-	-	-
11	1	0	1	0	?	0	-	-	-
14	1	1	0	1	?	0	-	-	-

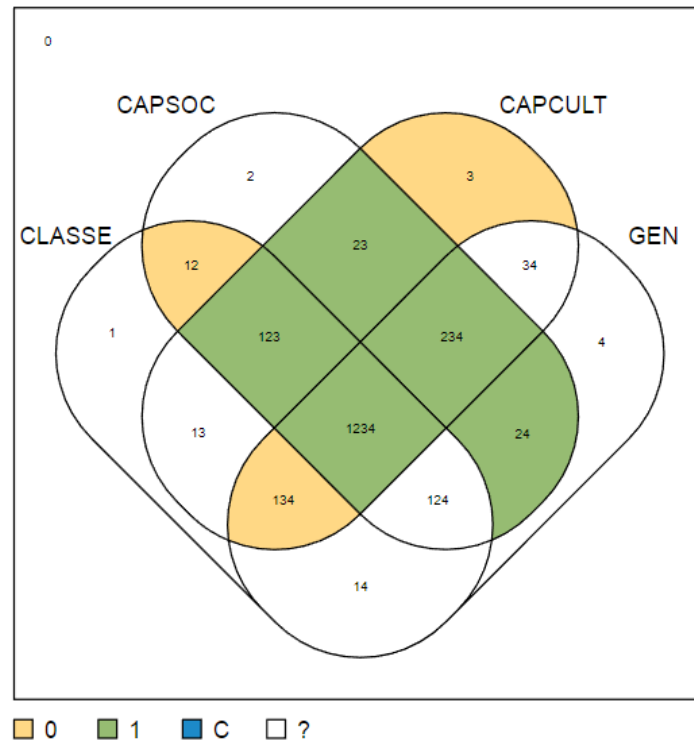
Fonte: Elaborado pelo autor

A tabela verdade gerada pelo pacote QCA no R está reproduzida acima. Foram criadas 16 configurações, das quais cinco resultaram em AUTO = 1 e três resultaram em AUTO = 0 (Coluna OUT). A coluna “n” traz o número de casos que correspondem àquela configuração (são descritos em “cases”). O restante das configurações (marcadas com “?”) são chamadas de remanescentes lógicos. São combinações possíveis, mas não observadas empiricamente.

“Incl” é a consistência, um indicativo do grau de adequação da configuração ao resultado. Ela varia entre 0 e 1. O “0” significa que nenhum caso daquela configuração resultou em $Y = 1$, e o “1”, o contrário, que todos os casos resultaram. É possível que a consistência seja decimal. Isso acontece quando alguns casos atingem o resultado de interesse e outros não. Por exemplo: uma consistência de 0,5 significa que metade das observações naquela configuração atingiu o resultado de interesse e metade não. Chamamos esses resultados de contraditórios. Em uma análise de QCA, estabelecemos um número mínimo do

que é aceitável em termos de consistência, geralmente 0.9. Contudo, Ragin (1987) argumenta que, para algumas pesquisas, pode-se assumir 0.75. Nesta pesquisa, todas as configurações tiveram consistência perfeita.

Figura 11: Diagrama de Venn



Fonte: Elaborado pelo autor com o uso do pacote “Venn”

A Figura acima é a representação da tabela verdade em um diagrama de Venn, construído com o pacote QCA e Venn no R (Dusa, 2019). Interpretamos o diagrama de Venn da seguinte maneira: cada condição causal tem um número correspondente: CLASSE é 1, CAPSOC é 2, CAPCULT é 3 e GEN é 4. Cada quadrante é uma configuração. Essa interseção é representada pelo número das configurações correspondentes. O 12 é formado por CLASSE e CAPSOC, por exemplo. Com relação às cores: o amarelo trata-se das configurações com *output* 0, as verdes com 1 e as brancas são os remanescentes lógicos.

Pela figura, podemos ver a importância de certas condições causais para atingir o resultado positivo. CAPSOC não gerou AUTO = 1 apenas em uma configuração (quadrante 12, configuração 13). Já o CAPCULT teve resultados negativos nos quadrantes 3 (configuração 3) e 134 (configuração 13). Podemos

ver que o capital social é uma condição necessária, uma vez que está presente em todos os resultados positivos. Na tabela abaixo, o detalhamento do diagrama:

Tabela 3: Leitura do Diagrama de Venn

Configurações	Diagrama	Resultado	N	Casos
15	123	1	4	D, I, J, O
7	23	1	3	A, B, C
8	234	1	3	L, M, P
16	1234	1	3	F, G, K
6	24	1	1	Q
3	3	0	1	N
12	134	0	1	H
13	12	0	1	E

Fonte: Elaborado pelo autor

A terceira etapa do QCA, segundo Rihoux e De Meur (2009) seria a resolução das contradições. Contudo, nossa tabela verdade não apresentou nenhum resultado contraditório. Por isso, passaremos para o passo seguinte, a minimização booleana. Na minimização booleana, o algoritmo chega à associação mais simples de configurações necessárias para gerar um resultado, seja negativo ou positivo. Chamaremos essas associações de conjunções.

Para chegar às expressões (ou equações) booleanas minimizadas, o pacote QCA no R utiliza a tabela verdade. O algoritmo exclui as condições causais que não interferem no resultado. Ou seja, quando uma condição está presente em uma configuração e ausente em outra e, ainda assim, elas obtêm o mesmo resultado, isso significa que ela é indiferente como mecanismo causal.

Rihoux e De Meur (2009) orientam que é necessário fazer a minimização booleana desconsiderando os remanescentes lógicos, o que é chamado de solução complexa ou conservadora, e outra considerando os remanescentes lógicos, a solução parcimoniosa. Segundo os autores, em alguns estudos é preciso realizar o processo para resultados positivos e negativos, uma vez que o QCA é assimétrico, a ausência de um fator para o resultado positivo não significa, necessariamente, que ele estará presente quando o resultado for negativo. Contudo, devido ao tamanho de nossa amostra, preferimos não fazer a análise para os casos negativos, uma vez que o $N = 3$ é muito pequeno para qualquer inferência.

Quando os remanescentes lógicos não fazem parte da minimização, não se faz nenhum pressuposto sobre as configurações que não foram observadas empiricamente. Por isso, segundo Dusa (2019), esta solução é chamada de conservadora. Ela também é complexa porque as expressões booleanas ou conjunções tendem a ter mais fatores do que quando os remanescentes lógicos são levados em conta. Quando os remanescentes lógicos são adicionados na operação, pressupõe-se que as configurações que não têm casos empíricos observados causam o mesmo resultado das que possuem. Em outras palavras, quando as configurações que causam $Y = 1$ são minimizadas, todos os remanescentes lógicos são tratados como se obtivessem o mesmo valor de Y .

A SOLUÇÃO CONSERVADORA

Abaixo, temos a equação booleana da solução conservadora com conjunções que são suficientes para causar o resultado de interesse, ou seja, a associação entre condições causais que explicam atingir a autonomia financeira por meio do trabalho no cinema:

$$M1: \text{CAPSOC} * \text{CAPCULT} + \sim \text{CLASSE} * \text{CAPSOC} * \text{GEN} < -> \text{AUTO}$$

A interpretação da equação depende da compreensão da linguagem padrão da álgebra booleana. O “*” significa “E”, enquanto o “+” representa o “OU”. O sinal “~” antes da condição causal representa a ausência do fator, enquanto a seta em duas direções, chamada de implicante booleano, indica que as conjunções são necessárias e suficientes para obtenção do resultado de interesse. Podemos ler a equação da seguinte maneira: para atingir autonomia financeira com trabalho no audiovisual ($\text{AUTO} = 1$) é preciso que o sujeito possua capital social ($\text{CAPSOC} = 1$) e capital cultural ($\text{CAPCULT} = 1$) ou ser das classes populares ($\text{CLASSE} = 0$), possuir capital social ($\text{CAPSOC} = 1$) e ser homem ($\text{GEN} = 1$).

A partir do QCA, é possível compreender qual das conjunções cobrem o maior número de casos que causam o resultado de interesse, ou seja, que têm um maior potencial explicativo. Para isso, utilizamos a cobertura de cada um dos fatores, como explicam Wargemenn e Schneider (2009). A tabela 4 mostra os resultados detalhados para as duas. A consistência das soluções é representada

por “inclS”, a cobertura da conjunção e da minimização pelo “covS” e a cobertura única pela “covU”. As coberturas têm significados diferentes: “covS” é o índice de casos explicados pela solução, enquanto “covU” é a porcentagem de casos explicados exclusivamente por aquela conjunção (há casos que são cobertos por mais de uma).

Tabela 4: Solução conservadora

Conjunções	inclS	covS	covU
CAPSOC*CAPCULT	1.000	0.929	0.714
~CLASSE*CAPSOC*GEN	1.000	0.286	0.071
M1:	1.000	1.000	

Fonte: Elaborado pelo autor

Na tabela acima vemos que a conjunção com maior potencial explicativo é CAPSOC*CAPCULT. Segundo o critério do QCA, ela cobre 92,9% dos casos estudados (covS = 0.929). Significa dizer que ter capital social e capital cultural leva à autonomia financeira com o trabalho no audiovisual em 92,9% dos casos estudados. Já ~CLASSE*CAPSOC*GEN cobre 28,6% dos casos. Podemos fazer a seguinte leitura deste resultado: para três em cada 10 entrevistados, ser de classe popular, ter capital social e ser homem foi suficiente para causar o resultado de interesse, autonomia financeira.

A SOLUÇÃO PARCIMONIOSA

A solução parcimoniosa é um artifício utilizado no csQCA quando a pesquisa encontra um contexto de diversidade limitada – quando os casos empíricos não cobrem todas as combinações lógicas entre condições causais. Segundo Schneider e Wagemann (2012), a diversidade limitada pode acontecer em três ocasiões: quando o número de casos observados é menor que as configurações possíveis; quando os remanescentes lógicos não existem na realidade como conhecemos; quando a configuração é realmente impossível de acontecer na realidade. Dusa (2019) argumenta que a diversidade limitada não está diretamente ligada à insuficiência de dados (ao N), mas é uma característica da própria realidade: mesmo com um grande volume de dados, em grande parte dos fenômenos apenas algumas interações entre condições serão observadas.

Em comparação com a solução conservadora, a parcimoniosa oferece expressões booleanas mais simples após o processo de minimização. Isso acontece porque os remanescentes lógicos são adicionados ao estudo. No caso desta tese, escolhemos por utilizar todos os remanescentes lógicos, uma vez que avaliamos que nenhum deles é logicamente impossível. Encontramos duas equações booleanas:

$$M1: \text{CAPSOC} * \text{CAPCULT} + (\sim \text{CLASSE} * \text{CAPSOC}) < -> \text{AUTO}$$

$$M2: \text{CAPSOC} * \text{CAPCULT} + (\text{CAPSOC} * \text{GEN}) < -> \text{AUTO}$$

A ocorrência de duas ou mais equações booleanas para a mesma tabela verdade é chamada de ambiguidade de modelo (*model ambiguity*). Autores discordam da natureza deste fenômeno. Baumgartner e Thiem (2017) atribuem ao algoritmo utilizado pelos softwares que realizam os testes, enquanto Dusan (2019) aponta que a conclusão dos autores é falsa, baseada em dados hipotéticos, e afirma que os motivos podem variar da escassez de dados a falsos positivos. Decidimos seguir a recomendação de Baumgartner e Thiem (*ibid*) e apresentamos para os leitores para que possam avaliar a confiabilidade dos resultados.

O grau de parcimônia de ambas as equações é maior que a da solução conservadora, mas todos os fatores da primeira solução estão presentes, quebrados em duas conjunções. A tabela abaixo detalha o potencial explicativo de cada uma delas:

Tabela 5: Solução parcimoniosa

Conjunções	inclS	covS	covU
CAPSOC*CAPCULT	1.000	0.929	0.286
~CLASSE*CAPSOC	1.000	0.500	0.000
CAPSOC*GEN	1.000	0.500	0.000
M1:	1.000	1.000	
M2:	1.000	1.000	

Fonte: Elaborado pelo autor

Como na solução conservadora, ter capital social e capital cultural foi condição suficiente para atingir autonomia financeira em 92,9% dos casos estudados. Ser de baixa classe social e ter capital social ou ser homem e ter capital social explicam metade deles. Contudo, analisando a cobertura única,

esses dois caminhos não são explicações exclusivas de nenhuma observação (ou seja, que não sejam cobertas por nenhum outro fator explicativo).

3.2.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo dos testes era auxiliar a validação ou falseamento das três hipóteses de trabalho. Nelas, agrupamos dois elementos (transformados em condições causais para uso no QCA) com potencial de afetarem as chances dos diretores e diretoras negras atingirem a autonomia financeira. As hipóteses são:

H1: ter alto capital econômico familiar e a construção de redes de relação (capital social) afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no audiovisual.

H2: o investimento em educação formal (capital cultural incorporado) e a construção de redes (capital social) afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no audiovisual.

H3: O gênero e o capital social afetam as chances dos diretores e das diretoras negras de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no audiovisual.

A presença do capital social em todas as hipóteses foi motivada pela desconfiança de que essa condição seria sempre necessária para atingir o resultado de interesse. A formação de laços no mercado de trabalho é citada por todos os autores e autoras como essencial para a sobrevivência profissional. Sem construir uma rede de contatos seria, na perspectiva destes pesquisadores, impossível se profissionalizar no cinema. Vimos, a partir dos testes de QCA, que isso é verdadeiro para os sujeitos de nossa pesquisa e é uma condição necessária. Em ambas minimizações booleanas, o capital social é parte de todas as conjunções necessárias para se ter autonomia financeira, o que reafirma o protagonismo desse recurso e valida parcialmente os pressupostos da pesquisa.

Contudo, ter alto capital econômico é prescindível para os casos que estudamos. Em nenhuma das conjunções, ter origem social em classes superiores/média desempenhou um papel. Portanto, rejeita-se H1, que consideramos a principal hipótese desta tese. Ao contrário do que foi esperado,

descobrimos que ser de classe popular é mais significativo. Na solução conservadora, ser de classe popular, ter capital social e ser homem é suficiente para atingir a autonomia financeira em 28,6% das observações. Para a solução parcimoniosa, ser ter capital social e ser de classe popular é suficiente para 50% da amostra que atinge o resultado de interesse. Devemos, entretanto, observar esse resultado com reserva, uma vez que a cobertura única das conjunções é mínima na solução conservadora ($covU = 0,071$ para $\sim CLASSE * CAPSOC * GEN$) ou nula na solução parcimoniosa ($covU = 0$ para $\sim CLASSE * CAPSOC$).

A rejeição da hipótese foi uma surpresa, uma vez que diversos autores e autoras enfatizaram a importância que recursos familiares têm para o avanço de uma carreira no cinema. Como discutimos, o acesso ao setor se dá por meio de trabalhos com nenhuma ou baixa remuneração, o que tornaria difícil para aqueles que não têm este tipo de suporte se manterem na área. Isso não é uma característica apenas do cinema, outras pesquisas mostram que em diversas formas de artes é necessário ter alguma fonte suplementar de renda, sobretudo o apoio familiar. Becker (2008, 2010), por exemplo, enfatiza que muitos músicos de jazz abandonaram completamente a carreira porque não conseguiam sobreviver da música. Por ser uma carreira desviante, não recebiam o apoio da família e trataram de encontrar um caminho mais tradicional, sobretudo aqueles que formam sua própria família.

Em nossa perspectiva inicial, isso se agravaria porque a produção de diretores e diretoras negras está, num primeiro olhar, na periferia do cinema onde o trabalho seria escasso e de baixa remuneração. Pesquisadores como Jones (1996) e DeFillipi e Arthur (1998) argumentam que profissionais que concentram sua trajetória majoritariamente na periferia trabalham menos. Jones e Walsh (1997) demonstram que integrantes do núcleo têm três vezes mais chances de conseguir um trabalho nos grandes contratantes do cinema dos Estados Unidos. Faulkner e Anderson (1987) realizaram uma pesquisa que recorta 15 anos da indústria do cinema do país. No período de 1965 e 1980, 64% dos produtores e 57% dos diretores realizaram apenas um filme e desapareceram dos registros, o que mostra como, pelo menos para o caso hollywoodiano, é difícil construir tais carreiras.

Grugulis e Soyanova (2012) investigaram a indústria cinematográfica e da televisão no Reino Unido. Elas concluíram que mulheres, pessoas advindas da classe trabalhadoras e minorias (negros, asiáticos e imigrantes) participam de redes piores e em menos projetos de alto financiamento que homens brancos de classe média. Grande parte deles trabalhavam em setores como vídeos de casamento e conversão de fitas VHS em DVDs. As autoras observaram que tais atividades podiam ser utilizadas para subsidiar trabalhos mais criativos, como a produção de curtas-metragens, mas mesmo informantes que tiveram êxito nesse formato não conseguiram dar o salto para projetos com financiamento mais robusto.

A rejeição desta hipótese implica que há estratégias econômicas usadas pelos sujeitos desta pesquisa que possibilitam que eles consigam sobreviver do audiovisual. Como mostramos anteriormente, todos, em um ponto ou outro de sua carreira, lançaram mão da versatilidade de papéis para aumentar sua empregabilidade, sobretudo em posições remuneradas. Isso implica dizer que ao invés de se especializarem em uma determinada área, eles oferecem uma gama mais ampla de serviços no mercado. Com isso, atuam, ao mesmo tempo, em diferentes graus hierárquicos da produção cinematográfica. Assegurada a frequência de trabalhos, muitos desses profissionais conseguiram construir ou consolidar suas redes, o que, como já notamos, ajuda a manter o fluxo de oportunidades e diminui ou elimina a dependência do capital econômico familiar. Essa descoberta se aproxima do que foi encontrado por Grugulis e Stoyanova (2012):

(...) para esses informantes, gastar seus primeiros anos de carreira aprendendo habilidades e consolidando contatos profissionais foi uma contramedida eficaz à desvantagem e discriminação de classe e raça (Grugulis, Stoyanova, 2012, p.1321-1322 – tradução nossa).

Se ter alto capital econômico familiar não foi determinante para atingir a autonomia financeira, ter capital cultural foi. A conjunção CAPSOC*CAPCULT cobre 92,9% dos casos estudados em ambas as minimizações booleanas. Portanto, a segunda hipótese de trabalho (H2) foi validada pelo teste de QCA.

A análise das entrevistas já havia revelado a importância da educação formal para os sujeitos desta pesquisa. Na literatura, o valor da formação é relativizado, uma vez que a seleção de trabalhadores no cinema não segue a

lógica de mercados que buscam profissionais com formação universitária. Contudo, vimos que estruturas de suporte de ensino desempenham um papel central para pessoas negras. Frequentar uma universidade e até mesmo cursos livres ajuda a minimizar as dificuldades de se formar capital social e de se encaixar, impostas pelo racismo. Em primeiro lugar, a circulação em espaços de formação possibilitou que os sujeitos da pesquisa estivessem nos mesmos locais que pessoas que geralmente são privilegiadas pelas estruturas do cinema, ou seja, homens brancos de classe média. Com a possibilidade de conviver com professores e colegas, as chances de participar de redes sociais que podem ser mobilizadas para conseguir emprego e se manter no setor é maior. Em segundo lugar, há o aspecto próprio da interiorização das regras sociais e expectativas sobre o que é um profissional do cinema. Muitos de nossos entrevistados foram socializados no ambiente das estruturas de suporte, uma vez que o “mundo” do cinema não fazia parte do seu cotidiano.

Randle *et al* (2015) e Grugulis e Stoyanova (2012) enfatizam que “se encaixar” (*fitting in*) nos padrões de comportamento, dominar os códigos linguísticos (formais e específicos do setor) e conhecer obras e técnicas é importante para que o sujeito seja visto como parte do grupo e alguém com potencial para desempenhar funções na produção cinematográfica. Isso ocorre uma vez que a seleção dos trabalhadores é informal e dependente das relações sociais. Neste contexto, a homofilia das redes e o racismo têm um efeito segregador. Com o cultivo do capital cultural, pessoas negras podem reduzir a influência dos dois fatores na hora de criar e consolidar suas redes sociais.

Para além disso, a partir dos relatos dos entrevistados, foi possível relativizar as suposições de que as universidades não são locais de recrutamento. Como vimos anteriormente, elas centralizam informações sobre vagas, seja por meios informais, como o boca a boca entre estudantes ou professores, seja pelos canais formais de divulgação, como correntes de e-mail.

A validação de H2 fortalece um argumento de nossa análise, de que as estruturas de suporte educacionais são essenciais para profissionais negros do cinema. Almeida (2018) mostrou que houve um aumento progressivo das vagas e matrícula em cursos de cinema, audiovisual e áreas correlatas, o que mostra que há demanda para esse tipo de formação no país. Nosso estudo não

conseguiu captar o efeito da “Lei de Cotas” (lei nº12.711/2012), que regulamentou a reserva de vagas para pessoas negras em cursos de instituições federais de ensino superior brasileira, tendo em vista que apenas uma de nossas estudantes se beneficiou desta ação afirmativa. Contudo, podemos supor que ações afirmativas no campo da educação são potencialmente benéficas à participação de negros e negras no audiovisual, dado a importância dessas estruturas de suporte para a carreira dos sujeitos desta pesquisa.

A terceira e última hipótese de trabalho (H3) foi parcialmente validada. Na solução conservadora, ser do gênero masculino é um dos componentes de uma conjunção necessária para obter o resultado de interesse: $\sim\text{CLASSE}*\text{CAPSOC}*\text{GEN}$. Ou seja, para uma parcela dos sujeitos de pesquisa, ser de classe popular, ter capital social e ser homem foi suficiente para atingir a autonomia financeira com o trabalho no cinema. A cobertura total desse caminho é de 28,6% dos casos. Na solução parcimoniosa, ser homem é parte da conjunção $\text{CAPSOC}*\text{GEN}$, com cobertura total de 50%. Ela demonstra que ter capital social e ser homem é condição suficiente para atingir autonomia financeira com o trabalho do audiovisual para metade dos resultados positivos. Consideramos que a validação da hipótese é parcial porque o grau de isolamento das duas conjunções como fator explicativo do fenômeno foi baixo: o índice de caso que é coberto apenas por ela (cobertura única) é de apenas 0.071 (0,7%) na solução conservadora e de 0.0 (0%) na solução parcimoniosa. Além disso, o capital social está presente em ambas as conjunções e, como vimos, essa condição causal tem um grande peso na explicação do fenômeno.

Apesar de não validarmos plenamente H3, o resultado fornece indícios empíricos de que ser do gênero masculino é uma vantagem para alguns membros da amostra. Podemos explicar tal fenômeno voltando à matriz de Collins (2019). Homens negros estão em uma posição mais vantajosa dentro da matriz de dominação do cinema devido à interseção entre gênero e raça (o que pode ter efeitos mais amplos que a soma das duas partes).

Em primeiro lugar, temos a associação do gênero masculino com o capital social. Para homens (ou homens de classe baixa), o seu gênero ligado ao capital social é suficiente para que eles atinjam autonomia financeira. Isso é um indicativo de que integram redes mais qualificadas do que as mulheres ou

pessoas não-binárias, o que, por si só, é uma grande vantagem competitiva dos homens negros em relação aos demais. A dimensão que redes sociais têm para a obtenção de empregos no cinema, efeito gerado no domínio estrutural e aplicado no domínio disciplinar, típicos de ambientes configurados em redes de colaboração e das organizações baseadas em projeto, torna o efeito do capital social superlativo, mas ainda assim, mulheres e pessoas não binárias precisam ter outros recursos sociais para ter “sucesso” no setor.

Em segundo lugar, no domínio interpessoal do poder, a relação de mulheres negras com companheiros e companheiras de trabalho também é um aspecto observável da opressão. Segundo nos relataram algumas entrevistadas, elas foram questionadas em mais de uma ocasião quanto a qualificação técnica, a capacidade de completar alguma tarefa no set e quanto a questões comportamentais. A desconfiança contra negros nesses ambientes também atinge homens, como mostramos na análise das entrevistas, mas nossas entrevistadas perceberam que ser mulher é um agravante. Por exemplo, uma de nossas entrevistadas relatou que recebia perguntas sobre sua sexualidade, por não deixar colegas de trabalho a tocarem. Em um espaço no qual o controle social e a disciplina no ambiente de trabalho são exercidos informalmente entre os pares, há mais oportunidades para que pessoas que acumulam marcadores identitários minoritários sofram com assédios variados, como moral e sexual. Isso as deixa em uma posição mais vulnerável quanto à empregabilidade, uma vez que confrontar ou denunciar o comportamento dos colegas, sobretudo superiores, pode ser tratado como uma quebra do contrato implícito da boa convivência no set. Como foi dito anteriormente sobre o racismo, grupos minoritários são vítimas duas vezes: a primeira ao sofrerem a opressão e a segunda ao serem isolados após exporem o tratamento que recebem.

O teste de QCA feito neste capítulo reforçou algumas descobertas anteriores deste estudo. Em linha com a bibliografia e com as entrevistas, concluímos que o capital social é o recurso mais importante, uma vez que está presente em todas as conjunções suficientes para atingir a autonomia financeira. O recurso que mais o acompanhou nos resultados foi o capital cultural, em forma de educação superior. Essa descoberta, e a consequente validação da nossa segunda hipótese de trabalho, foi importante para sustentar a linha

argumentativa das análises das entrevistas: o investimento em educação formal é benéfico para os profissionais negros do cinema, uma vez que eles necessitam “aprender a ser” uma pessoa do cinema e esses espaços dão acesso ao processo de socialização. Além disso, facilitam a construção de redes sociais e, portanto, a construção de capital social. Por fim, descobrimos que o gênero afeta as chances de atingir a autonomia financeira, ainda que marginalmente. Estruturalmente, homens estão melhores colocados na matriz de dominação do que mulheres e pessoas não-binárias e, alguns deles, precisam apenas do capital social para ter sucesso econômico em sua carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência de diretoras e diretoras negras no mercado de trabalho do cinema brasileiro é diversa, assim como são diversas as experiências de pessoas negras no geral. Partindo desse pressuposto, fizemos um estudo sobre as possibilidades das carreiras negras, comparando-as entre si. Buscamos discutilas sem essencializar, mas optamos por observá-las de acordo com os padrões identificáveis no lugar de tratar de cada trajetória individualmente.

Fizemos essa escolha por uma questão teórica: estruturas, organizações e indivíduos estão em constante relação e elementos como gênero, papéis sociais, grau de instrução, capital social e classe social têm o potencial de produzir efeitos diferenciados, mas transversais em um sistema social. Tomemos como exemplo a estrutura ocupacional brasileira.

As ocupações em que se recebe menos são aquelas em que há mais pessoas negras e mulheres, que, não coincidentemente, são sub-representados em cargos de chefia e super-representados como trabalhadores de baixa qualificação, como serviços domésticos e rurais (Gonzalez, 1982, Maia, Sakamoto, 2015). Não obstante, a segregação no mercado de trabalho é acompanhada pela desigualdade salarial. Pessoas negras e brancas com a mesma profissão não são valorizados da mesma maneira, e os últimos são favorecidos economicamente, sobretudo em posições gerenciais (Mariano *et al*, 2018, Neves, Xavier, 2016).

Ademais, pessoas negras que estão em posições de dominação enfrentam dificuldades em exercer autoridade (Coelho Júnior, 2011). Paira sobre a cabeça de executivos negros a desconfiança: “será que são capacitados para isso?”, podem se perguntar seus subordinados. Eles, em busca de serem respeitados, ouvidos e valorizados, costumam trabalhar o dobro para receber metade do reconhecimento.

No cinema isso não é diferente. Historicamente, mostramos que pouquíssimos foram os diretores negros e negras que imprimiram seu nome na história dessa que, possivelmente, é a ocupação mais valorizada de toda a estrutura produtiva cinematográfica. Ainda assim, um negro, Cajado Filho, é reconhecido como um dos inventores de um dos gêneros mais brasileiros, e

talvez por isso menos valorizado: a chanchada (Rodrigues, 2001, Carvalho, 2005). O cinema, contudo, é estranho: os nomes gravados na história nem sempre são a história toda. É possível, até mesmo provável, que muitos e muitas pessoas negras tenham ficado de fora da narrativa oficial. Com essa desconfiança, tiramos nossa investigação das grandes salas, já que, mesmo hoje, as porcentagens de obras dirigidas por pessoas negras no cinema comercial ou entre as grandes bilheterias flutua entre 2,1% e 3% (ANCINE, 2018, Cândido *et al*, 2016).

Outro aspecto estranho do cinema é que etapas podem ser puladas. Uma pessoa pode se lançar como diretora sem nunca ter passado pela escada de empregos. Não é o caso de Zózimo Bulbul que, quando dirigiu seu primeiro filme, já era um ator de renome, o primeiro negro a protagonizar uma novela no Brasil. Mesmo assim, seu primeiro filme, o hoje icônico “Alma no olho” (1973), surgiu dos restos dos negativos de “Compasso de Espera” (Antunes Filho, 1969) do qual Bulbul foi protagonista. Com a tecnologia digital, muitos se fizeram diretores com recursos próprios, mesmo que a direção em si não pegue as contas.

Por isso, selecionamos nossos entrevistados em mostras e festivais, principalmente os dedicados a obras dirigidas por pessoas negras. Foi nosso modo de contar uma história que talvez não seja “histórica” o suficiente, mas que nos deu a dimensão do que é ser uma pessoa negra tentando viver do cinema.

Para responder a pergunta de nossa pesquisa, “qual é a experiência de pessoas negras no cinema e como suas carreiras se desenvolvem?”, começamos do momento embrionário, no qual os sujeitos descobrem que vão, devem ou querem trabalhar com o cinema. De forma geral, há uma “vocação”, aqui em um sentido muito semelhante ao de *habitus*, uma disposição gerada socialmente e interiorizada subjetivamente que cria a disposição para aplicar seus capitais na carreira no cinema. O elemento externo ou estrutural da vocação dos sujeitos da pesquisa é a família. Grande parte dos entrevistados afirma que há alguém próximo, no grupo familiar expandido, que os inicia na fruição estética, seja porque são praticantes amadores, seja porque são apreciadores. Internamente, os entrevistados manifestam que o gosto pelas artes, em suas diversas expressões, como quadrinhos, música, literatura ou cinema, é precoce, ou seja, começa ainda na infância ou na juventude.

A vocação se associa ao contato com alguma estrutura de suporte, principalmente de ensino. Ao terem contato com o cinema, seja por meio de cursos, na universidade ou diretamente na produção, os sujeitos da pesquisa se dispõem a tentar uma carreira na área. Muitas vezes, essa escolha se dá em um momento avançado da vida, quando já estão atuando profissionalmente em outros setores (momento de entrada tardio), em outras é uma correção de rota durante a formação universitária (momento de entrada intermediário), e para alguns, quando estão definindo suas escolhas profissionais na juventude (momento de entrada precoce). Ao falarem desse momento de entrada, o passo inicial de sua trajetória formal no audiovisual, salientam a importância das instituições de ensino pela primeira vez. O elemento educacional, a partir daí, passa ser central em nossas análises.

Contudo, na própria percepção dos entrevistados, a importância da formação, principalmente a universitária, é ambígua. Muitos a criticam pela preponderância do ensino teórico em detrimento do prático, mas salientam que o primeiro contato com equipamento, técnicas e as primeiras oportunidades de produção aconteceram na universidade. A valorização da experiência prática sobre a formação teórica é um valor compartilhado entre os trabalhadores do cinema e tem força na amostra. Ainda assim, identificamos que as estruturas de suporte de ensino desempenham um papel central na qualificação dos profissionais negros.

As estruturas de suporte de ensino têm uma centralidade inequívoca na formação de capital cultural e no processo de socialização. O primeiro contato mais profundo com o cinema como carreira, mas também com a “cultura” cinematográfica de grande parte dos sujeitos da pesquisa, se deu nas faculdades ou cursos livres. Ali, interiorizaram os códigos específicos da área e desenvolveram o comportamento próximo do que é esperado de uma “pessoa do cinema”. Em um setor em que não basta ser competente, mas no qual é preciso cumprir certas expectativas linguísticas, comportamentais e de repertório cultural, a trajetória educacional pode minimizar os efeitos deletérios do racismo, que moldam o comportamento dos outros indivíduos, que desconfiam da qualificação dos profissionais negros e os preterem na hora de distribuir oportunidades.

Um outro benefício das estruturas de suporte de ensino é a possibilidade de se firmar laços e construir redes sociais. Por serem espaços de reunião de professores, muitos deles com uma carreira na produção, e alunos, é mais fácil conhecer pessoas que mais tarde podem ser fontes de oportunidades. Um outro aspecto relevante das instituições de ensino é a circulação de informação. Em alguns casos, é através dos canais comunicacionais formais e informais das universidades que nossos entrevistados acessaram as oportunidades de trabalho, sobretudo estágios. Neste sentido, eles aproveitaram o *status* de estudante para conseguirem colocações nessa posição inicial. Assim, as estruturas de suporte de ensino funcionam como núcleos de oportunidade para profissionais em começo de carreira que podem, ao mesmo tempo, serem socializados, aumentarem seu capital social e cultural e acessarem suas primeiras oportunidades de trabalho. Tudo isso, contudo, não acontece em detrimento das próprias características individuais. O ambiente de trabalho do cinema é caracterizado pelo alto grau de informalidade do controle social e do recrutamento, e interações podem fazer ou destruir uma carreira, sobretudo no começo. Portanto, mostrar curiosidade, disposição para aprender e ter boa convivência no set são capacidades que influenciam no desenvolvimento da carreira.

A interação entre os atores envolvidos na produção é desafiadora para pessoas negras. O racismo, em sua manifestação microssocial, se revela de diversas maneiras, como no questionamento da autoridade, desconfiança quanto a qualificação e a discriminação racial pura e simples. Em algumas situações, os profissionais são penalizados duplamente, porque reagir ao tratamento recebido pode ser uma infração da norma implícita da boa convivência. Esse tipo de experiência foi um ponto de inflexão para alguns entrevistados, que preferem trabalhar com outras pessoas negras ao serem expostas a esse tipo de interação.

Construir capital cultural, social e conseguir as primeiras oportunidades de trabalho é a apenas a primeira parte da carreira. Após a entrada, é necessário se estabelecer no meio pela acumulação de mais recursos técnicos e sociais. As duas estratégias comuns são a especialização e a versatilidade de papéis. A especialização pode ser utilizada para transitar de posições mais baixas a mais

altas na escada de empregos do audiovisual. Especializar-se em um feixe de atividade aumenta as oportunidades de aprendizagem e facilita a construção de laços com pessoas em posição de tomada de decisão naquela área (Bulloni, 2018). Contudo, como vimos pelos relatos dos nossos entrevistados, muitas vezes o teto para pessoas negras é baixo, situa-se em atividades de assistência e são poucas as oportunidades para galgar postos mais altos. Para a maior parte dos sujeitos da pesquisa, a versatilidade de papéis é uma estratégia mais frutífera. Atuar em mais setores da produção aumenta as chances de emprego e as possibilidades de participar de mais redes sociais. Com a estabilização financeira da carreira, conseguem se dedicar aos projetos pessoais, que é um modo de atuar como diretores e ocuparem o topo da estrutura do cinema.

A organização de espaços alternativos de consagração, sobretudo estruturas de suporte dedicadas a filmes de pessoas negras, facilita que eles tenham essa vida dupla no cinema. Enquanto trabalham em projetos dos outros, suas obras alavancam suas reputações e podem, posteriormente, se converter em oportunidades. Muitos sujeitos da pesquisa relataram que foi a partir de seus filmes que conseguiram importantes fontes de renda, seja em outros projetos ou, principalmente, atuando no próprio circuito como oficinairos, palestrantes ou consultores. Além disso, mostras, festivais e outras estruturas de suporte do cinema negro ajudam os profissionais a saírem do isolamento. Com a consolidação desses espaços, passaram a se reconhecer como parte de uma coletividade e construíram relações com menor risco de sofrerem com o racismo.

Economicamente, a carreira dos sujeitos dessa pesquisa envolve alguns caminhos tortuosos. A maioria deles consegue ou conseguiu viver exclusivamente do trabalho no cinema, ou seja, atingiu a autonomia financeira com o trabalho no cinema. A direção, contudo, não costuma ser a maior ou a principal fonte de renda. Como já indicamos anteriormente, atividades de suporte, como assistência de direção e edição são algumas das ocupações que tornam isso possível. Por outro lado, mesmo entre os que se dedicam com mais frequência a trabalhos fora da direção (e mesmo fora do cinema), houve aqueles que conseguiram capitalizar suas obras, seja por licenciamento, distribuição ou por cachês em festivais.

Mas, exatamente, o que afeta as chances dos sujeitos desta pesquisa de atingirem a autonomia financeira com o trabalho no cinema? Estamos agora a caminho de atingir nosso principal objetivo: compreender quais os atributos sociais afetam as possibilidades de profissionais negros de atingirem a autonomia financeira através do trabalho no cinema.

Comparamos os casos da pesquisa utilizando o QCA e fomos capazes de responder a esta pergunta. Antes dos testes, levantamos três hipóteses: para atingir o sujeito precisa 1) ter alto capital econômico e ter capital social; ou 2) ter capital cultural e capital social; ou 3) ser homem e ter capital social.

O resultado dos testes mostrou que a segunda hipótese, ter capital cultural e social, é a resposta mais acertada para a pergunta. As evidências da importância da educação para os profissionais estudados se encontram em toda a tese. Como discutimos, as estruturas de suporte educacionais são centrais para desenvolver capital social, para o processo de socialização como forma de acesso ao treinamento formal e prático e de oportunidades em ocupações de menor qualificação no cinema.

Além disso, validamos parcialmente a terceira hipótese. Inferimos que, para alguns homens, o gênero se comporta como um recurso e o simples fato de pertencerem a este grupo e terem capital social é suficiente para gerar resultados positivos. Há, entretanto, um grau alto de parcimônia com relação à essa conclusão. A cobertura única dessa relação entre condições é muito pequena, ou seja, para os mesmos casos há explicações concorrentes que são satisfatórias. Contudo, salientamos o resultado por sua importância teórica. Gênero e raça podem se combinar para produzir efeitos mais negativos. Os estudos interseccionais caminham no sentido de mostrar que marcadores sociais de identidade não podem ser considerados isoladamente. Elementos distintos da identidade podem se conectar e produzir formas únicas de desvantagem para os indivíduos (Crenshaw, 2002, Collins, Bilge, 2021). Por causa do resultado, entendemos que mulheres e pessoas não-binárias negras podem se encontrar abaixo de homens negros na matriz de dominação que afeta o campo do cinema (Collins, 2019).

Com relação ao capital cultural e social, caminhamos para a seguinte conclusão: o capital social é, sem sombra de dúvida, o principal recurso para uma carreira de sucesso no cinema. Toda a literatura, independente de suas diferenças teóricas, refirma a necessidade de se fazer contatos, participar de redes sociais. A relação recorrente com indivíduos no setor de trabalho é essencial para se inserir em projetos e quanto mais bem posicionados os seus elos estiverem, melhores são esses projetos, tanto financeiramente quanto em visibilidade. Os meios para acumular capital social são diversos, por outro lado. Vários estudos insistem na importância de começar por baixo na estrutura do cinema pela oportunidade de aprender a trabalhar e de se construir laços, mas vimos que as portas nem sempre são evidentes ou estão disponíveis para pessoas negras, que precisam encontrar modos alternativos de ingresso.

As estruturas de suporte de ensino funcionam, neste sentido, como um *proxy*. Permitem que parte da experiência que seria adquirida em cargos de baixa qualificação e remuneração seja obtida nas universidades ou cursos livres. Considerando os efeitos do racismo em níveis variados da configuração social, é uma forma encontrada pelos sujeitos da pesquisa de se encaixar da melhor maneira possível no campo. É também uma evidência desses mesmos efeitos: se a qualificação formal é dispensável a homens brancos de classe média, é um passo extra que pessoas negras, sobretudo mulheres e pessoas não-binárias, precisam dar a fim de terem uma carreira satisfatória e economicamente viável.

A necessidade de capital cultural é um forte indicativo de desigualdade ao comprar pessoas negras entre si. O acesso a instituições de ensino no Brasil, sobretudo as mais conceituadas, não é igualitário. Além disso, por mais que a classe social não tenha tido um efeito para a nossa amostra, ser estudante exige alguma capacidade financeira. Por isso, tememos que, mesmo que não seja perceptível nos testes que realizamos, que pessoas negras em condições de privação maior do que os que entrevistamos ainda estejam longe de poder acessar uma carreira no audiovisual. Ademais, se eles não precisam ser de uma elite econômica para ter autonomia financeira no audiovisual, é nítido que precisam integrar, em alguma medida, uma elite intelectual.

De todo modo, colocamos um asterisco nas análises do campo da arte como trabalho: estruturas de suporte de ensino podem ser centrais para a

carreira e podem ser convertidas em ganhos individuais, desde que certas condições, geralmente desvantajosas para os sujeitos, como o racismo e o sexismo, estejam presentes.

Por fim, acreditamos que esta pesquisa abre diversos flancos de investigação, uma vez que estamos longe de resolver o problema do racismo e do cinema no Brasil. Primeiro, porque o alcance de nossas análises é limitado devido à natureza da pesquisa qualitativa. Durante todo o texto, indicamos uma generalização, mas ela é, no máximo, modesta. Podemos extrapolar os 17 casos analisados teoricamente, como fizemos inclusive com o recurso dos tipos-ideias, mas, *stricto sensu*, nosso estudo responde às perguntas colocadas apenas para os casos que estudamos. Por causa disso, muitos elementos que compõem a experiência de diretores e diretoras negras do audiovisual brasileiro e influenciam as suas chances de atingir a autonomia financeira possivelmente ficaram de fora. Em segundo lugar, porque novas perguntas surgem e, muitas delas, não são respondidas no curso da investigação. Dois exemplos: evitamos nos aprofundar nas ações afirmativas para ingresso em cursos superiores e nos editais Curta Afirmativo e Baixo Orçamento. Desconfiamos que são duas políticas públicas que tiveram um enorme impacto na produção de pessoas negras no Brasil, mas, infelizmente, a maioria dos sujeitos dessa pesquisa não foram contemplados por elas. Sobretudo com relação aos editais, exploramos seus efeitos para os poucos entrevistados e eles se mostraram importantes, mas há pouco sobre o que nos debruçarmos. Uma pesquisa específica sobre políticas públicas e racismo no cinema brasileiro poderia lançar luz sobre os efeitos do Estado para a contenção ou manutenção da desigualdade racial.

Apesar das lacunas, acreditamos que esta tese promoveu alguns avanços no campo de estudo do racismo no cinema. Conseguimos entrevistar um grupo diverso de profissionais. Grande parte dos estudos usa os mesmos sujeitos como fonte, o que em si não é um problema, mas à medida que o campo e estudo se consolida, é importante que novos pontos de vista se somem aos que já estão estabelecidos. Utilizamos uma metodologia que, se não é nova, ainda não havia sido usada para estudos na área. O QCA permite inferências simples, que não substituem uma análise pormenorizada dos dados qualitativos, mas ajudam a checar se o caminho analítico escolhido e as interpretações não estão

apenas no âmbito da impressão. É uma ferramenta extra para garantir a coerência da investigação. Por fim, confrontamos a literatura estabelecida do trabalho artístico e pudemos observar em que medida a experiência dos sujeitos se afastam ou se aproximam do que é estudado no campo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMCZUK, André Ambrosio. Os relacionamentos na cadeia de suprimento sob o paradigma da desintegração vertical de processos: um estudo de caso. 193f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, 2001.

ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. Dialética do esclarecimento. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

ALMEIDA, Ricardo Normanha Ribeiro de. A flexibilidade por trás das câmeras: transformações na cadeia produtiva do cinema e os impactos no mercado de trabalho. Século XXI, v. 8, n. 3, p. 185, 2018b.

ALMEIDA, Ricardo Normanha Ribeiro de. Eu sei o meu lugar: relações de trabalho e gênero na produção cinematográfica da Globo Filmes. 279f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 2018a.

ANAND, Vikas; GLICK, William H.; MANZ, Charles C. Thriving on the knowledge of outsiders: Tapping organizational social capital. Academy of management perspectives, v. 16, n. 1, p. 87-101, 2002.

ANCINE. Diversidade de gênero e raça nos longas-metragens brasileiros lançados em salas de exibição em 2016. Brasília: Agência Nacional do Cinema, 2018.

ARAÚJO, Joel Zito. A negação do Brasil: o negro na telenovela brasileira. São Paulo: Senac, 2000.

ARRUDA, Cármen Lúcia Rodrigues. Arte, trabalho e profissão docente: contradições nas relações de trabalho dos artistas na universidade pública. 222f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, 2012.

AUGUSTO, Heitor. Passado, presente e futuro: Cinema, Cinema Negro e Curta-Metragem in SIQUEIRA, Ana et al (orgs). 20º FESTCURTASBH: Festival de curtas de Belo Horizonte. Belo Horizonte: Fundação Clóvis Salgado, 2018a.

BAKER, Wayne E.; FAULKNER, Robert R. Role as resource in the Hollywood film industry. *American journal of sociology*, v. 97, n. 2, p. 279-309, 1991.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.

BAUMGARTNER, Michael; THIEM, Alrik. Model ambiguities in configurational comparative research. *Sociological Methods & Research*, v. 46, n. 4, p. 954-987, 2017.

BECKER, Howard S. *Mundos artísticos e tipos sociais* in VELHO, Gilberto. *Arte e sociedade: ensaios de sociologia da arte*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

BECKER, Howard S. *Outsiders: estudos de sociologia do desvio*. Rio de Janeiro: Zahar, 2008a.

BECKER, Howard Saul (Ed.). *Boys in white: Student culture in medical school*. Transaction publishers, 1961.

BECKER, Howard. *Mundos da Arte*. Lisboa: Livros Horizonte, 2010.

BERNARDET, J. C. *O que é cinema?* São Paulo: Brasiliense, 1980.

BICUDO, Virgínia Leone et al. *Atitudes raciais de pretos e mulatos em São Paulo*. São Paulo: Editora Sociologia e Política, 2010.

BLAIR, Helen. 'You're only as good as your last job': the labour process and labour market in the British film industry. *Work, employment and society*, v. 15, n. 1, p. 149-169, 2001.

BOURDIEU, Pierre. *A distinção*. São Paulo: Edusp, 2007b.

BOURDIEU, Pierre. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo, Perspectiva, 2007a.

BOURDIEU, Pierre. *A miséria do mundo*. Petrópolis: Editora Vozes, 2008a.

BOURDIEU, Pierre. *As regras da arte*. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

BOURDIEU, Pierre. *Esboço de uma teoria da prática, precedido de três estudos de etnologia cabila*. Oeiras: Celta editora, 2002.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BOURDIEU, Pierre. Razões práticas: sobre a teoria da ação. 9e. Campinas: Papirus editora, 2008b.

BOURDIEU, Pierre. The forms of capital *in* RICHARDSON, J., Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. Westport: Greenwood, 1986.

BOURDIEU, Pierre; WACQUANT, Loïc JD. An invitation to reflexive sociology. Chicaco: Chicago Press, 1992.

BULLONI, María Noe. O trabalho em redes de projetos e seus processos de regulamentação. Um estudo num segmento da produção audiovisual argentina *in* SEGNINI, Liliana; BULLONI, María Noe. Trabalho artístico e técnico na indústria cultural. São Paulo: Itaú Cultural, 2016

CAMPOS, Luiz Augusto. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. Revista brasileira de ciências sociais, v. 32, 2017.

CÂNDIDO, Marcia Rangel; DAFLON, Verônica Toste; JÚNIOR, João Feres. Cor e gênero no cinema comercial brasileiro: uma análise dos filmes de maior bilheteria. Revista do Centro de Pesquisa e Formação, n. 3, 2016.

CANDIDO, Marcia Rangel; FERES JÚNIOR, João. Representação e estereótipos de mulheres negras no cinema brasileiro. Revista Estudos Feministas, v. 27, n. 2, 2019.

CARVALHO, Noel dos Santos. A trajetória de Odilon Lopez – um pioneiro do cinema negro brasileiro. História: Questões & Debates, v. 63, n. 2, 2016.

CARVALHO, Noel dos Santos. Esboço para uma história do negro no cinema brasileiro *in* DE, Jeferson. Dogma feijoada: o cinema negro brasileiro, São Paulo: Imprensa Oficial, 2005.

CARVALHO, Noel dos Santos. O produtor e o cineasta Zózimo Bulbul–o inventor do cinema negro brasileiro. Revista Crioula, n. 12, 2012.

CARVALHO, Noel dos Santos; DOMINGUES, Petrônio. A representação do negro em dois manifestos do cinema brasileiro. Estudos Avançados, v. 31, n. 89, p. 377-394, 2017.

CARVALHO, Noel dos Santos; DOMINGUES, Petrônio. Dogma feijoad a invenção do cinema negro brasileiro. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 33, n. 96, 2018.

CHRISTOPHERSON, Susan; STORPER, Michael. The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market: The motion picture industry. *ILR Review*, v. 42, n. 3, p. 331-347, 1989.

COÊLHO JUNIOR, Pedro Jaime de. Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial. Uma abordagem socio-antropológica. 553f. Tese (Doutorado em Antropologia). Universidade de São Paulo, 2011.

COLLINS, Patricia Hill. Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Boitempo editorial, 2019.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. Interseccionalidade. Boitempo Editorial, 2021.

COPPOLA, Francis Ford. Live cinema and its techniques. Liveright Publishing, 2017.

COSTA, Lygia Pereira dos Santos. Direções do olhar: um estudo sobre as poéticas e técnicas de diretoras negras do cinema brasileiro. 173f. Dissertação de mestrado. Universidade de São Paulo, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*, v. 10, p. 171-188, 2002.

CRUZ, Viviane Ferreira da. Cinemas negros: modelos de negócios viáveis às mulheres negras. Dissertação (Mestrado em Comunicação), Universidade de Brasília, 2019.

DEFILLIPPI, Robert J.; ARTHUR, Michael B. Paradox in project-based enterprise: The case of film making. *California management review*, v. 40, n. 2, p. 125-139, 1998.

DE OLIVEIRA, Laila Thaise Batista; VIEIRA, Luciana Oliveira; SOARES, Naira Évine Pereira. Espaço-Quilombo: Notas sobre mostras e festivais de Cinema

Negro no Nordeste Brasileiro. Rebeca-Revista Brasileira de Estudos de Cinema e Audiovisual, v. 11, n. 1, p. 17-42, 2022.

DÍEZ-VIAL, Isabel; SCHUH, Antonio A. LA DIVERSIFICACIÓN EN LAS EMPRESAS DE MEDIOS: EL CASO DE GLOBO EN BRASIL. Journal of Globalization, Competitiveness and Governability, v. 3, n. 3, 2009.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. Cadernos de pesquisa, v. 42, n. 146, p. 351-367, 2012.

DUBOIS, Vincent. Culture as a vocation: Sociology of career choices in cultural management. Nova York: Routledge, 2015.

DUÇA, Adrian; DUÇA, Adrian. The QCA Package. QCA with R: A comprehensive resource, p. 19-46, 2019.

ELIAS, Norbert. Mozart: Sociologia de um gênio. Rio de Janeiro: Zahar, 1995.

FANON, Frantz. Toward the African revolution: Political essays. Nova York: Grove Press, 1988.

FAULKNER, Robert R.; ANDERSON, Andy B. Short-term projects and emergent careers: Evidence from Hollywood. American journal of sociology, v. 92, n. 4, p. 879-909, 1987.

FERNANDES, Florestan; BASTIDE, Roger. Brancos e negros em São Paulo. São Paulo: Global Editora, 2008.

FLICK, Uwe. Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GALF, Renata. Após 34 anos, Brasil volta a ter diretora negra em cartaz. Disponível em < <https://www.dw.com/pt-br/ap%C3%B3s-34-anos-brasil-volta-a-ter-diretora-negra-em-cartaz/a-42959768>>. Acesso em 04 abr. 2020.

GERTH, H.G; MILLS, C. Wright. Introdução: O homem e sua obra *in* WEBER, Max. Ensaios de Sociologia. 5ª edição. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1982.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

GIULIANO, Laura; LEVINE, David I.; LEONARD, Jonathan. Manager race and the race of new hires. *Journal of Labor Economics*, v. 27, n. 4, p. 589-631, 2009.

GOMERY, Douglas. *The Hollywood studio system: A history*. Bloomsbury Publishing, 2017.

GOMERY, Douglas. Transformation of the Hollywood system in NOWELL-SMITH, Geoffrey (Ed.). *The Oxford history of world cinema*. Oxford University Press, 1996.

GOMES, Paulo Emílio Salles. *Cinema, trajetória no subdesenvolvimento*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

GONZALEZ, Lélia. HASENBALG, Carlos. Lugar de Negro. *Editora Marco Zero*, v. 3, 1982.

GRUGULIS, Irena; STOYANOVA, Dimitrinka. Social capital and networks in film and TV: Jobs for the boys?. *Organization Studies*, v. 33, n. 10, p. 1311-1331, 2012.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Formações nacionais de classe e raça. *Tempo Social*, v. 28, p. 161-182, 2016.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Raça e os estudos de relações raciais no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*, v. 54, p. 147-156, 1999.

HALL, Stuart. *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

HASENBALG, Carlos Alfredo. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

HEINICH, Nathalie. *A sociologia da arte*. Bauru: Edusc, 2008.

HENNEKAM, Sophie; SYED, Jawad. Institutional racism in the film industry: a multilevel perspective. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2018.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, v. 26, p. 61-73, 2014.

HIRSCH, Paul M. Processing fads and fashions: An organization-set analysis of cultural industry systems. *American journal of sociology*, v. 77, n. 4, p. 639-659, 1972.

HUGHES, Everett Cherrington. *Men and their work*. Glencoe, Ill.: Free Press, 1964.

IKEDA, Marcelo. "Leis de incentivo para o audiovisual: como captar recursos para o projeto de uma obra de cinema e vídeo. Rio de Janeiro: WSET Multimídia, 2013.

IKEDA, Marcelo. "O modelo das leis de incentivo fiscal e as políticas públicas cinematográficas a partir da década de noventa". Niterói: Dissertação de Mestrado em Comunicação Social–PPGCOM/UFF, 2011.

JONES, Candace. Careers in project networks: The case of the film industry. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, v. 58, p. 75, 1996.

JONES, Candance; WALSH, Kate. Boundaryless careers in the US film industry: Understanding labor market dynamics of network organizations. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, p. 58-73, 1997.

MAIA, Alexandre Gori; SAKAMOTO, Arthur. Occupational structure and socioeconomic inequality: a comparative study between Brazil and the United States. *Econ. soc., Campinas*, v. 24, n. 2, p. 229-261, Aug. 2015

MAIOR, Marcos Chor. Introdução: a contribuição de Virgínia Leone Bicudo aos estudos sobre as relações raciais no Brasil *in* BICUDO, Virgínia Leone et al. *Atitudes raciais de pretos e mulatos em São Paulo*. São Paulo: Editora Sociologia e Política, 2010.

MARCONDES DOS SANTOS, Guilherme. *Arte e consagração: os jovens artistas da arte contemporânea*. 367f. Tese (Doutorado em Sociologia). Rio de Janeiro: Federal do Rio de Janeiro, 2018.

MARIANO, Francisca Zilania *et al.* Diferenciais de Rendimentos entre Raças e Gêneros, nas Regiões Metropolitanas, por Níveis Ocupacionais: uma análise

através do pareamento de Ñopo. São Paulo: Estudos Econômicos v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018.

MARSON, Melina Izar. O cinema da retomada: Estado e cinema no Brasil da dissolução da Embrafilme à criação da Ancine. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, 2006.

MATTA, João Paulo Rodrigues. Políticas públicas federais de apoio à indústria cinematográfica brasileira: um histórico de ineficácia na distribuição in MELEIRO, Alessandra (orgs.) Cinema e mercado. São Paulo: Escrituras Editora, 2010.

MATTA, João Paulo Rodrigues. Políticas públicas federais de apoio à indústria cinematográfica brasileira: um histórico de ineficácia na distribuição in MELEIRO, Alessandra (orgs.) Cinema e mercado. São Paulo: Escrituras Editora, 2010.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Negras/os na carreira docente de universidades federais: impasses e perspectivas a partir da aprovação da Lei nº 12.990/2014. 42º Encontro anual da ANPOCS. Caxambu, 2018.

MENGER, Pierre-Michel et al. Retrato do artista enquanto trabalhador: metamorfoses do capitalismo. Lisboa: Roma Editora, 2005.

MENGER, Pierre-Michel. Artistic labor markets and careers. Annual review of sociology, v. 25, n. 1, p. 541-574, 1999.

MENGER, Pierre-Michel. Artistic labor markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management in GINSBURGH, Victor A.; THROSBY, David (Ed.). Handbook of the Economics of Art and Culture. Elsevier, 2006.

MENGER, Pierre-Michel. Artists as workers: Theoretical and methodological challenges. Poetics, v. 28, n. 4, p. 241-254, 2001.

MENGER, Pierre-Michel. The economics of creativity. Harvard University Press, 2014.

MICELI, Sérgio. Intelectuais à brasileira. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

MONTEIRO, Adriano Domingos. Os territórios simbólicos do Cinema Negro: Racialidade e relações de poder no campo audiovisual brasileiro. 235f.

Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Departamento de Comunicação, Universidade Federal do Espírito Santo, 2017.

MONTEIRO, Adriano Domingos. Os territórios simbólicos do Cinema Negro: Racialidade e relações de poder no campo audiovisual brasileiro. 235f. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Departamento de Comunicação, Universidade Federal do Espírito Santo, 2017.

MOURA, Roberto. A construção de uma história do cinema brasileiro: política estatal e cinema alternativo nos anos Embrafilme. *Revista Contracampo*, n. 08, 2003.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. Programa de Educação sobre o negro na sociedade brasileira, 2004.

NASCIMENTO, Abdias do. O quilombismo: documentos de uma militância pan-africanista. Rio de Janeiro: Fundação Palmares, 2002.

NEVES, David. O cinema de assunto e autor negros no Brasil *in* SIQUEIRA, Ana et al (orgs). 20º FESTCURTASBH: Festival de curtas de Belo Horizonte. Belo Horizonte: Fundação Clóvis Salgado, 2018.

NEVES, Jorge Alexandre Barbosa; XAVIER, Flavia Pereira. Estrutura ocupacional, classes sociais e desigualdade racial no Brasil: uma comparação intrínseca com os EUA. *Revista Brasileira de Sociologia-RBS*, v. 4, n. 8, p. 39-58, 2016

NORMANHA, Ricardo. Globo Filmes: possibilidades e limites para a indústria cinematográfica nacional. *Aurora.*, v. 13, n. 37, p. 27-45, 2020.

OLIVEIRA, Janaína. “Kbela” e ‘Cinzas’: o cinema negro no feminino do “Dogma Feijoadá” aos dias de hoje. *AVANCA Cinema*, p. 646-654, 2016.

OLIVEIRA, Maria Carolina. Novíssimo cinema brasileiro: práticas, representações e circuitos de independência. 315f. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2014.

RAGIN, Charles C. *The comparative method: Moving beyond qualitative and quantitative strategies*. Barkley: University of California Press, 1987.

RANDLE, Keith; FORSON, Cynthia; CALVELEY, Moira. Towards a Bourdieusian analysis of the social composition of the UK film and television workforce. *Work, employment and society*, v. 29, n. 4, p. 590-606, 2015.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. *Dados*, v. 49, p. 833-873, 2006.

RIHOUX, Benoît; DE MEUR, Gisèle. Crisp-set qualitative comparative analysis (csQCA). *Configurational comparative methods: Qualitative comparative analysis (QCA) and related techniques*, v. 51, p. 33-68, 2009.

RIHOUX, Benoît; MARX, Axel. QCA, 25 years after “The comparative method” mapping, challenges, and innovations—Mini-Symposium. *Political Research Quarterly*, v. 66, n. 1, p. 167-235, 2013.

RIHOUX, Benoit; RAGIN, Charles. Qualitative comparative analysis (QCA): State of the art and prospects. In: *APSA 2004 Annual Meeting, Panel 47-9*. 2004.

ROCHA, Glauber. *Revolução do cinema novo*. Rio de Janeiro: Alhambra, 1981

ROCHA, Glauber. *Revisão crítica do cinema brasileiro*. São Paulo: Cosac Naify, 2003.

ROCHA, Glauber; BENTES, Ivana (orgs.). *Cartas ao mundo*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

RODRIGUES, Ana Ligia Muniz. *Por trás das câmeras: diretoras e diretores negros e o fazer cinema no Brasil*. 144f. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Federal da Paraíba, 2021.

RODRIGUES, João C. *O Negro Brasileiro e o Cinema*. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Pallas, 2001.

ROZEN, Leah. The first role for many actors: waiter. *New York Times*, 2016. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2016/05/22/theater/the-first-role-for-many-actors-waiter.html>>. Acesso em 13 mar 2020.

SALLES, Filipe. *Como Se Faz Cinema*. Arquivo digital, 2008.

SCHNEIDER, Carsten Q.; WAGEMANN, Claudius. Set-theoretic methods for the social sciences: A guide to qualitative comparative analysis. Cambridge University Press, 2012.

SCHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa Murgel. Brasil: uma biografia: Com novo pós-escrito. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. À procura do trabalho intermitente no campo da música. Estudos de Sociologia, v. 16, n. 30, 2011.

SENNA, Orlando. Preto-e-branco ou colorido (o negro e o cinema brasileiro) *in* SIQUEIRA, Ana *et al* (orgs). 20º FESTCURTASBH: Festival de curtas de Belo Horizonte. Belo Horizonte: Fundação Clóvis Salgado, 2018.

SHOHAT, Ella; STAM, Robert. Crítica da imagem eurocêntrica: Multiculturalismo e representação. São Paulo: Cosac Naify, 2006.

SINCLAIR, John. The business of international broadcasting cultural bridges and barriers. Asian Journal of Communication, v. 7, n. 1, p. 137-155, 1997.

SOUZA, Edileuza Penha de. Cinema na Panela de Barro: mulheres negras, narrativas de amor, afeto e identidade. 260f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de Brasília. 2013.

SOUZA, Edileuza Penha de. Mulheres negras na construção de um cinema negro no feminino. Aniki: Revista Portuguesa da Imagem em Movimento, v. 7, n. 1, p. 171-188, 2020.

SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. Mercado de trabalho: abordagens duais. Revista de administração de empresas, v. 18, p. 59-69, 1978.

STAIGER, Janet. Dividing labor for production control: Thomas Ince and the rise of the studio system. Cinema Journal, v. 18, n. 2, p. 16-25, 1979.

STAM, Robert. Film Theory: An Introduction. Oxford: Blackwell Publishers, 2000.

STAM, Robert. Multiculturalismo tropical: uma história comparativa da raça na cultura e no cinema brasileiros. São Paulo: Edusp, 2008.

STORPER, Michael. The transition to flexible specialisation in the US film industry: external economies, the division of labour, and the crossing of industrial divides. *Cambridge journal of economics*, v. 13, n. 2, p. 273-305, 1989.

TEDESCO, Marina Cavalcanti. Da esfera privada à realização cinematográfica: a chegada das mulheres latino-americanas ao posto de diretoras de cinema. *Revista Extraprensa*, v. 5, n. 2, p. 97-105, 2012.

THOMPSON, James D. *Dinâmica organizacional: fundamentos sociológicos da teoria administrativa*. McGraw-Hill do Brasil, 1976.

TURAN, Kenneth. *Sundance to Sarajevo: film festivals and the world they made*. University of California Press, 2003.

VITAL, Afrânio. Um artista sem ideologias. [Entrevista concedida a] Daniel Oliveira. *O Tempo*, 2013. Disponível em <<https://www.otempo.com.br/diversao/magazine/um-artista-sem-ideologias-1.1508097>>. Acesso em 20 abr. 2020.

WAINER, Jacques. Evidências de uma divisa racial de riquezas no Brasil urbano. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 6, n. 13, p. 178-194, 2018.

WALLACE, Richard. Going Digital: The Experience of the Transition to Digital Projection in UK Cinemas. *Journal of British Cinema and Television*, v. 15, n. 1, p. 6-26, 2018.

XAVIER, Ismail. *Sertão-mar: Glauber Rocha e a estética da fome*. São Paulo: Cosac Naify, 2007.

ZOLBERG, Vera L. *Constructing a Sociology of the Arts*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

ANEXO 1 | ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1) Qual é o seu nome completo e o nome artístico?
- 2) Qual a sua cidade natal e em qual cidade você vive?
- 3) Idade:
- 4) Como você se identifica com relação ao seu gênero?
- 5) Como você se identifica étnico-racialmente?
- 6) Qual a sua escolaridade?
- 6) Qual a escolaridade do seu pai e a escolaridade de sua mãe?
- 7) Qual a profissão do seu pai e de sua mãe?

EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO:

- 8) Fale para mim sobre a sua trajetória educacional. Como ela se relaciona com seu trabalho no audiovisual?
 - Você usou algum tipo de programa estatal de inserção no ensino superior? (caso a pessoa tenha feito curso superior).
- 9) Como você se qualificou e aprendeu a trabalhar no audiovisual?

TRABALHO E EXPERIÊNCIA

- 10) Como você se aproximou e começou a trabalhar com audiovisual?
- 11) Como sua família se relaciona ou reage ao seu trabalho no audiovisual?
- 12) Como foram as suas experiências de trabalho no setor?
 - Quais foram os principais projetos em que você trabalhou?
 - Você trabalhou para alguma empresa/produtora?
 - Quais serviços você presta na área?
- 13) Como você acessa oportunidades de trabalho no audiovisual?
 - Como você construiu seus contatos?
- 14) Você possui algum vínculo com uma empresa, coletivo ou associação profissional?
 - Como ?
- 15) Como são as contratações no audiovisual?
 - Como você presta seus serviços na área?
 - Você já teve algum vínculo de longo prazo?
- 16) O trabalhador do audiovisual tem algum sistema de proteção legal?
 - E você?

17) Você consegue se sustentar financeiramente apenas com o trabalho no audiovisual? Se sim, como?

- Como você compõe a sua renda?

- Qual a sua principal fonte?

- Como você se reconhece profissionalmente?

18) Como você enxerga o racismo no mercado do audiovisual? Ele afetou você de alguma maneira? Se sim, como?

PROJETOS PESSOAIS (FINANCIAMENTO E DISTRIBUIÇÃO)

19) Quais foram seus principais projetos no audiovisual como diretor (a)? Como você financiou essas obras?

20) Como você distribui e divulga suas obras?

21) Como sua produção autoral se insere financeiramente em sua vida?

22) Como você monta as equipes que trabalham em seus projetos pessoais?

23) Como você avalia as mostras e encontros dedicados à exibição de filmes de realizadores e realizadoras negras? Eles tiveram algum tipo de impacto na sua carreira? Se sim, quais?

FINAL

24) Você prefere a manutenção do anonimato ou permite o uso de sua identidade real na divulgação dos resultados?