

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

THAYS NOGUEIRA DA SILVA

**A CONSTRUÇÃO DE UM DISCURSO PROFISSIONAL DOS/DAS
PRODUTORES/PRODUTORAS CULTURAIS BRASILEIROS: GENERIFICAÇÃO,
RACIALIZAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL.**

SÃO CARLOS – SP

2026

Silva., Thays Nogueira da

A CONSTRUÇÃO DE UM DISCURSO PROFISSIONAL
DOS/DAS PRODUTORES/PRODUTORAS CULTURAIS
BRASILEIROS: GENERIFICAÇÃO, RACIALIZAÇÃO E
IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL. / Thays Nogueira da
Silva. -- 2026.
120f.

Tese (Doutorado) - Universidade Federal de São Carlos,
campus São Carlos, São Carlos
Orientador (a): Maria da Gloria Bonelli
Banca Examinadora: Priscila Martins de Medeiros,
Luana Dias Motta, Rossana Maria Marinho Albuquerque,
Jordão Horta Nunes
Bibliografia

1. Produtores/produtoras culturais. 2. Racialização. 3.
Generificação. I. Silva., Thays Nogueira da. II. Título.

Ficha catalográfica desenvolvida pela Secretaria Geral de Informática
(SIn)

DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Bibliotecário responsável: Arildo Martins - CRB/8 7180

THAYS NOGUEIRA DA SILVA

**A CONSTRUÇÃO DE UM DISCURSO PROFISSIONAL DOS/DAS
PRODUTORES/PRODUTORAS CULTURAIS BRASILEIROS: GENERIFICAÇÃO,
RACIALIZAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL.**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos como requisito para a obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Orientadora: Prof.a Dra. Maria da Gloria Bonelli.

SÃO CARLOS – SP
2026

Folha de Aprovação

Defesa de Tese de Doutorado da candidata Thays Nogueira da Silva, realizada em 25/03/2026.

Comissão Julgadora:

Prof(a). Dr(a). Maria da Gloria Bonelli - UFSCar

Prof(a). Dr(a). Priscila Martins de Medeiros - UFScar

Prof(a). Dr(a). Luana Dias Motta - UFSCar

Prof(a). Dr(a). Rossana Maria Marinho Albuquerque - UFPI

Prof(a). Dr. Jordão Horta Nunes - UFG

DEDICATÓRIA

Para minha sobrinha Helena.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à professora Maria da Glória Bonelli pela orientação e contribuição valiosa na construção deste trabalho. Sou grata pela confiança e pelo apoio, que foram decisivos não só para o desenvolvimento da tese mas também para meu crescimento como acadêmica e como cientista social. Agradeço pelas críticas construtivas e também pela paciência nos momentos mais desafiadores dessa jornada.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação de Sociologia da UFSCar pela oportunidade de desenvolver esta pesquisa que sempre me foi tão cara. Agradeço ao corpo docente e ao corpo técnico-administrativo pela dedicação e empenho.

Agradeço à minha esposa Laís por ter estado presente em todos os momentos, dos mais difíceis aos mais prazerosos, na caminhada que foi a construção desta tese. Sem ela definitivamente teria sido mais difícil. Sou grata e me inspiro em você e em sua dedicação em tudo o que se propõe a fazer. Muito obrigada meu amor.

Agradeço ao apoio da minha família e dos meus amigos, por entenderem as ausências, por preocuparem-se com o andamento deste trabalho, e por ouvirem os desabafos e as angústias que inevitavelmente fazem parte do processo.

Agradeço o amor que recebi e recebo de Edite, Gilberto e Panqueca, que estiveram comigo todos os dias na construção deste texto. Meus três cachorrinhos acompanharam esse processo bem de perto, as vezes no meu colo, as vezes no meu pé, com um amor inocente e incondicional que só os bichinhos são capazes de transmitir. Por eles e pela vida deles, sou muito grata.

Por fim, gostaria de agradecer aos vinte produtores e produtoras culturais que compartilharam suas trajetórias comigo para esta tese. Os sabores e as angústias que vocês relataram foram os disparadores de todas as discussões apresentadas nessa pesquisa. Sou muito grata pela generosidade, por terem se disponibilizado a contribuir com meu trabalho e por terem aberto seu corações e me contarem suas histórias. Espero que este trabalho chegue até vocês e que de alguma forma possa contribuir com suas atividades profissionais. Muito obrigada!

RESUMO

As produtoras e os produtores culturais brasileiros, profissionais integrantes da chamada cadeia produtiva da cultura, são nomeados como os responsáveis pela efetivação da recepção do público a uma obra ou produto cultural. Esta pesquisa ocupa-se da análise da construção do discurso profissional dos/das produtores/produtoras culturais brasileiros, bem como dos aspectos e das características que compõem e constituem este grupo profissional e a identificação profissional que reivindicam. A análise parte das disputas em curso no grupo profissional, que giram em torno de sua nomeação, sua profissionalização e sua identificação profissional. Em relação a estas disputas, procuramos associá-las a uma perspectiva empírica que busca valorizar as experiências particulares e coletivas destes profissionais, tendo como argumento que o grupo dos/das produtores/produtoras constrói e reconstrói seu discurso profissional a partir de elementos que ora buscam reivindicar uma formalidade e profissionalização da atividade, ora as negam, enaltecendo as práticas menos tradicionais do trabalho. Parte também da investigação de como se desenvolvem as noções de prestígio dentro do grupo profissional, de como elas são recortadas pelos processos de generificação e racialização do grupo e de quais maneiras são estabelecidos os limites de atuação de cada área. Há também o interesse em compreender como se delinea o reconhecimento da atividade da produção cultural, tanto pelos integrantes do grupo quanto pelos outros agentes que se integram às redes de trabalho mobilizadas pelos produtores culturais. Para tanto, foram utilizadas como metodologia de pesquisa entrevistas semiestruturadas em profundidade com vinte produtores/produtoras culturais de todas as regiões brasileiras, além de observação participante. Os resultados obtidos na pesquisa nos levam a concluir que embora o discurso profissional siga sendo construído a medida em que os profissionais enunciam o fazer profissional, são frequentes as narrativas que versam sobre a urgência de profissionalização técnica específica do grupo e que os/as produtores/produtoras culturais constroem sua identificação profissional a partir de visões que denotam satisfação e orgulho de suas carreiras. Da mesma forma, informam aspectos negativos que devem ser superados para a consolidação do grupo profissional, sobretudo no que se refere a uma distribuição mais igualitária em termos de raça e gênero na ocupação de funções de chefia e liderança e à necessidade de reconhecimento social da atividade.

Palavras-chave: produção cultural; produtores e produtoras culturais; trabalho sujo; racialização; generificação.

ABSTRACT

Brazilian cultural producers, professionals who are part of the so-called cultural production chain, are identified as those responsible for ensuring the public's reception of a cultural work or product. This research analyzes the construction of the professional discourse of Brazilian cultural producers, as well as the aspects and characteristics that compose and constitute this professional group and the professional identification they claim. The analysis begins with the ongoing disputes within the professional group, which revolve around its naming, professionalization, and professional identification. In relation to these disputes, we seek to associate them with an empirical perspective that aims to value the particular and collective experiences of these professionals, arguing that the group of producers constructs and reconstructs its professional discourse from elements that sometimes seek to claim a formality and professionalization of the activity, and sometimes deny them, praising less traditional work practices. This research also investigates how notions of prestige develop within the professional group, how they are shaped by the processes of gender and racialization within the group, and how the boundaries of each area's activity are established. There is also an interest in understanding how the recognition of cultural production activity is delineated, both by members of the group and by other agents integrated into the work networks mobilized by cultural producers. To this end, semi-structured in-depth interviews were conducted with twenty cultural producers from all regions of Brazil, in addition to participant observation. The results obtained in the research lead us to conclude that although professional discourse continues to be constructed as professionals articulate their professional practices. Narratives frequently address the urgency of specific technical professionalization within the group, and cultural producers construct their professional identification based on visions that denote satisfaction and pride in their careers. Similarly, they report negative aspects that must be overcome for the consolidation of the professional group, especially regarding a more equitable distribution in terms of race and gender in the occupation of management and leadership positions, and the need for social recognition of the activity.

Palavras-chave: cultural production; cultural producers; dirty work; racialization; gendered.

LISTA DE FIGURAS

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados.

Tabela 1 – Entrevistados por cor/raça e região do nascimento.

Tabela 2 – Entrevistados por sexo, estado civil, com ou sem filhos.

Tabela 3 – Entrevistados por identidade de gênero e orientação sexual.

Tabela 4 – Entrevistados por grau de escolaridade e tempo de atuação.

Tabela 5 – Distribuição da remuneração mensal por faixa de rendimento em salários mínimos, segundo sexo e cor/raça dos entrevistados.

LISTA DE SIGLAS

ACESSO – Associação Cultural de Estudos Sociais e Sustentabilidade Organizada
ANTE – Articulação Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Eventos
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNDA – Conselho Nacional de Direitos Autorais
CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
DTRAC MINC – Diretoria de Políticas para Trabalhadores da Cultura e da Economia Criativa
ESCULT – Escola Solano Trindade de Formação e Qualificação Artística, Técnica e Cultural
FUNARTE – Fundação Nacional das Artes
IBRE FGV – Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas
IFG – Instituto Federal de Goiás
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI – Microempreendedor Individual
ONG – Organização não governamental
PAC – Programa de Aceleração do Crescimento
PDT – Partido Democrático Trabalhista
PNAB – Política Nacional Aldir Blanc
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PT – Partido dos Trabalhadores
PUC RS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
SESC – Serviço Social do Comércio
SPHAN – Serviço do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
UFBA – Universidade Federal da Bahia
UFF – Universidade Federal Fluminense
UFG – Universidade Federal de Goiás
UFPR – Universidade Federal do Paraná
UFRB – Universidade Federal do Recôncavo Baiano
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNILA – Universidade da Integração Latino-Americana
UNIPAMPA – Universidade Federal do Pampa

EPÍGRAFE

“Sou vira-mundo virado
Nas rondas da maravilha
Cortando a faca e facão
Os desatinos da vida
Gritando para assustar
A coragem da inimiga
Pulando pra não ser preso
Pelas cadeias da intriga
Prefiro ter toda a vida
A vida como inimiga
A ter na morte da vida
Minha sorte decidida

Sou vira-mundo virado
Pelo mundo do sertão
Mas ainda viro este mundo
Em festa, trabalho e pão
Virado será o mundo
E vira-mundo verão
O virador deste mundo
Astuto, mau e ladrão
Ser virado pelo mundo
Que virou com certidão
Ainda viro este mundo
Em festa, trabalho e pão.”
(Vira-mundo – Gilberto Gil)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
NOTAS METODOLÓGICAS E PERFIL DOS ENTREVISTADOS	17
1 AVANÇOS E RECUOS NA PRODUÇÃO CULTURAL NO CONTEXTO BRASILEIRO	29
1.1 Histórico da produção cultural no Brasil: aspectos constitutivos do grupo profissional	30
1.2 Interações e obstáculos: a produção cultural, o mercado e o Estado	35
1.3 Sociologia dos Grupos Profissionais e o contraste com a realidade da produção cultural brasileira: debates, disputas e fronteiras	40
1.4 O profissionalismo e a produção cultural	43
2 OS PRODUTORES CULTURAIS: FORMAS DE INGRESSO, TRAJETÓRIA E A CONSTRUÇÃO DE UM DISCURSO PROFISSIONAL	46
2.1 Perspectivas do ingresso no grupo profissional	47
2.2 Formação acadêmica, formação prática e seus efeitos no discurso profissional	52
2.3 A influência da produção cultural como única atividade profissional e como atividade profissional paralela no discurso profissional	59
2.4 Hierarquias e os elementos constitutivos na atribuição de funções na produção cultural	62
3 AS DINÂMICAS DA DIFERENÇA: RACIALIZAÇÃO E GENERIFICAÇÃO NA PRODUÇÃO CULTURAL	67
3.1 Onde (não) estão as mulheres? Composição de gênero na produção cultural	67
3.2 Quem faz o “trabalho sujo”?	77
3.3 O processo de racialização nas relações profissionais dos produtores culturais	82
4 PRESTÍGIO PROFISSIONAL E A PRODUÇÃO CULTURAL	90
4.1 Compreendendo a valorização profissional	91
4.2 Compreendendo a desvalorização profissional	97
4.3 A influência da racialização e generificação nas noções de prestígio profissional	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115

INTRODUÇÃO

As produtoras e os produtores culturais brasileiros, profissionais integrantes da chamada cadeia produtiva da cultura, são nomeados como responsáveis pela efetivação da recepção do público a uma obra ou produto cultural. Qual os discursos profissionais sobre essas atribuições? Quais as aspirações, perspectivas e sentimentos que o trabalho na produção cultural lhes proporciona? Esta pesquisa ocupa-se da análise da construção do discurso profissional¹ dos produtores culturais brasileiros, bem como dos aspectos e das características que compõem e constituem este grupo e a identificação profissional que reivindicam. Compreendemos o discurso profissional como um instrumento de mudança e controle ocupacional, a partir das contribuições de Evetts (2018), considerando também o significado estrito de discurso como “trabalho de fronteira, um tipo de trabalho cognitivo que afeta as relações entre profissões ou grupos profissionais, produzindo assim seus efeitos diretos no nível macro” (Bellini e Maestripieri, 2023, p. 31). Este trabalho está estruturado em quatro capítulos, além desta introdução, as seções sobre as notas metodológicas e o perfil dos entrevistados e as considerações finais.

Entendemos a identificação profissional como um processo que, longe de ser o mesmo para todos os profissionais, se constrói de maneiras diversas pelos sujeitos; e que suas trajetórias pessoais interferem neste processo. Apoiamo-nos na conceituação de Hall, que, ao problematizar o uso do conceito de identidade, contrastando-o com o conceito de identificação, afirma que este último trata de “um processo de articulação, uma suturação, uma sobredeterminação e não uma subsunção” (Ib., p. 106), processo que nunca está completo, mas sim em constante desenvolvimento pelos sujeitos. Entendemos também que a identificação profissional não é fixa, podendo ser reelaborada pelos profissionais à medida de sua interação com outros agentes e com a área em que atuam. Baseamo-nos na perspectiva de Dubar (2006) que compreende que as identidades “variam historicamente e dependem do seu contexto de definição (Ib., p. 9); que a identidade “não é apenas social, ela é também pessoal” (Ib., p. 13); e que as identidades são “modalidades de identificação das pessoas entre elas e de cada uma relativamente a si mesma” (Ib., p. 15). O autor ainda salienta que “as identidades profissionais são maneiras socialmente reconhecidas para os indivíduos se identificarem uns aos outros, no

¹ Embora utilizemos a noção de discurso, cabe mencionar que alguns atores sugerem também a influência da retórica profissional. A partir das contribuições de Bellini e Maestripieri (2023), entendemos que enquanto o discurso opera em uma dimensão macro, a retórica “opera em níveis muito mais baixos de análise, como no campo organizacional, e é muito mais intencional e agencial” conforme observado por (Suddaby e Viale, 2011, p. 434). Os autores ressaltam, ainda, que embora se distinga do discurso, a retórica depende dele.

campo do trabalho e do emprego” (Ib., p.85). Ainda, entendemos também que o processo de identificação profissional é relacional e negociado à medida em que os profissionais praticam a produção cultural, bem como é atravessado pelos discursos e pelas trajetórias dos profissionais.

Para efeitos desta pesquisa, buscamos uma definição própria de produtores culturais. Em nossa visão, definimos como produtores culturais os profissionais que se ocupam da efetivação da recepção do público a um projeto ou produto cultural e que exercem funções de planejamento, execução e supervisão, sendo os principais responsáveis pela realização dos projetos, produtos ou eventos culturais. Estes profissionais mobilizam desde recursos humanos até financeiros, trabalhando junto aos artistas e criadores – por vezes sendo também criadores – nas obras e produtos artísticos. No contexto brasileiro, encontramos apenas um trabalho recente que analisa a produção cultural a partir da perspectiva da sociologia dos grupos profissionais. Nunes e Benevides (2017) buscaram identificar as formas de reivindicação profissional no campo da produção cultural, focalizando na consolidação e construção de um discurso profissional desses profissionais. Embora tenhamos encontrado e nos baseado também em outros trabalhos que têm como foco os produtores culturais, estes não abordam o grupo profissional a partir da sociologia dos grupos profissionais mas assim a partir de outras áreas e perspectivas de análise. Nesse sentido, reforça-se a relevância da presente pesquisa com vistas a contribuir para uma melhor compreensão do grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais.

Faz-se importante salientar que nosso olhar para a produção cultural parte também de uma perspectiva bastante próxima entre pesquisadora e seus sujeitos de pesquisa. O problema de pesquisa surge a partir de meu trabalho como produtora cultural em uma cidade de Mato Grosso do Sul, desenvolvido há 11 anos, e da inquietação por entender as características do grupo profissional do qual faço parte. Em 2020, conclui a pesquisa de mestrado intitulada “Produtoras culturais: um estudo sobre a participação das mulheres na produção cultural brasileira”. À época, o enfoque da pesquisa era na análise de gênero e na compreensão da participação das mulheres na área da produção cultural, descrevendo e caracterizando essa participação. A pesquisa que originou esta tese, embora seja um desdobramento dessa dissertação, buscou aprofundar a análise a partir do referencial teórico da sociologia dos grupos profissionais, a fim de compreender mais a fundo o grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais.

Partindo da perspectiva de ser também integrante do grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais, houve um esforço para manter certa separação pesquisadora-sujeitos de pesquisa. Buscamos promover uma análise ampla e não influenciada por desejos e anseios pessoais no que diz respeito ao grupo profissional, mas o próprio fato de ser uma integrante do grupo enuncia lugares, posições e construções que fazem parte também dessa investigação e que tornam mais complexo o distanciamento da pesquisadora das disputas pela construção do discurso profissional. Entendemos haver, portanto, uma ligação entre a trajetória pessoal da pesquisadora e a trajetória do grupo profissional, o que, ressalvados os esforços anteriormente citados, apresenta-se como uma oportunidade de enriquecimento da análise, visto que as experiências pessoais e a proximidade da pesquisadora com o grupo profissional podem auxiliar este processo. Empreendemos a análise aqui proposta enunciando uma perspectiva não neutralizante, que parte do pressuposto de que, por vezes, a análise se dá de maneira parcial, entendendo que é nessas “perspectivas parciais que está a possibilidade de uma avaliação crítica objetiva, firme e racional” (Haraway, 1995, p. 24). Nos posicionamos e localizamos como parte integrante do grupo profissional e o analisamos a partir deste lugar. Em nossa opinião, essa análise localizada em muito contribuiu para os resultados obtidos na pesquisa, pois a interação entre pesquisadora-sujeitos de pesquisa produziu efeitos na maneira como se deram os relatos dos entrevistados e na elaboração teórica desenvolvida neste trabalho.

Nesse sentido, houve um esforço dedicado a diversificar a amostra de sujeitos entrevistados, tanto no que se refere à localização geográfica dos sujeitos, quanto no que se refere às diferentes áreas de atuação dos produtores culturais, com o objetivo de enriquecer a análise empreendida com diferentes perspectivas. Buscamos também compor a amostra com sujeitos que ingressaram na produção cultural de diferentes maneiras; que têm a produção cultural como único trabalho; que exercem a produção cultural junto a outras atividades em concomitância; e que têm trajetórias e origens diferentes.

Partindo da concepção de que a profissão pode ser entendida fenomenologicamente como um "*folk concept*", (Freidson, 2019, p. 55), com sentidos próprios atribuídos culturalmente, tratamos a profissão como uma realidade empírica e não uma generalização (idem p.60). No entanto, há uma disputa em curso em torno da nomeação desse trabalho, sobre o que os entrevistados consideram como profissionalização e excelência profissional na produção cultural. Assim, o objetivo desta tese é o de compreender como essas disputas se desenham e quais os elementos que as influenciam. No caso dos produtores culturais, eles

nomeiam seu trabalho como profissional, permitindo adotar um "conceito popular multifacetado, intrinsecamente ambíguo" (Idem, p. 59).

A análise parte dessas disputas, procurando associá-las a uma perspectiva empírica que busca valorizar as experiências particulares e coletivas destes profissionais, tendo como argumento que o grupo dos produtores constrói e reconstrói seu discurso profissional a partir de elementos que ora buscam reivindicar uma formalidade e profissionalização da atividade, ora as negam, enaltecendo as práticas menos tradicionais do trabalho. Parte também da investigação de como se desenvolvem as noções de prestígio dentro do grupo profissional, de como elas são atravessadas pelos processos de generificação e racialização do grupo e de qual maneira são estabelecidos os limites de atuação de cada área. Há também o interesse em compreender como se delinea o reconhecimento da atividade da produção cultural, tanto pelos integrantes do grupo quanto pelos outros agentes que se integram às redes de trabalho mobilizadas pelos produtores culturais.

Para a análise a que essa pesquisa se propõe, optamos por uma metodologia que consiste na realização de entrevistas semiestruturadas com vinte profissionais da produção cultural distribuídos por todas as regiões do país. Essas entrevistas foram apoiadas por um roteiro de vinte seis questões, que versavam tanto sobre o perfil profissional dos produtores culturais e dados quantitativos quanto sobre questões mais subjetivas que atravessavam o exercício profissional destes trabalhadores. Também houve espaço para os entrevistados abordarem outras questões que não as elencadas previamente no roteiro estabelecido.

A análise tem como ponto de partida os significados que os/as produtores/produtoras culturais atribuem às questões abordadas nas entrevistas. Inicialmente será apresentado o detalhamento da metodologia utilizada, bem como o perfil dos profissionais entrevistados e dados quantitativos relativos à composição de gênero, raça, orientação sexual, faixa etária, região de nascimento, estado civil, grau de escolaridade, tempo de atuação e faixa de renda.

Já no primeiro capítulo, intitulado “Avanços e recuos na produção cultural no contexto brasileiro”, desenvolvemos uma análise que parte do histórico do grupo profissional e de seus aspectos constitutivos e também da compreensão de como a institucionalização da cultura no Brasil se relaciona com a produção cultural. Neste capítulo, também traçamos um paralelo entre a produção cultural e os conceitos da sociologia dos grupos profissionais, dentre eles os de profissão, profissionalização, socialização profissional e profissionalismo. Ele também se ocupa de investigar as posições contrastantes entre estas teorias e a realidade do exercício profissional dos produtores culturais, com foco nas disputas na construção de um discurso

profissional da produção cultural. Além disso, investiga as interações e embates que relacionam a produção cultural, o Estado e o mercado.

O capítulo dois, intitulado “Produtores culturais: formas de ingresso, trajetória e a construção de um discurso profissional”, tem como objetivo analisar como se deu a formação do grupo profissional dos produtores culturais no contexto brasileiro e como ocorre a busca por valorização profissional no grupo, compreendendo em que medida a trajetória e a origem desses profissionais recortam o seu fazer profissional. Objetiva também entender qual a influência da origem social tanto no que se refere ao ingresso no grupo profissional, quanto na ocupação de funções e espaços na área.

O capítulo três, intitulado “As dinâmicas da diferença: racialização e generificação na produção cultural” discute como a diferença racial e de gênero se manifesta e influencia a produção cultural. Entendemos a diferença a partir de Brah (2006), como “a variedade de maneiras como discursos específicos da diferença são constituídos, contestados, reproduzidos e ressignificados” (p.154). Sendo assim, entendemos a diferença como um processo vivo e que não é fixo. Nos ocupamos de compreender como a generificação é produzida e reproduzida no cotidiano da atividade. Entendemos generificação como o “o processo de regular os corpos diferentes que ingressam no trabalho, constituindo sujeitos profissionais ativos por meio da normalização idealizada nas matrizes masculina e feminina” (Bonelli e Oliveira, 2023 p. 1360). A análise parte da localização das mulheres no grupo profissional, investigando a composição de gênero e a feminização da produção cultural. O capítulo também se ocupa da responsabilização pelo trabalho “sujo” e sua relação com a generificação. Conceituado inicialmente por Hughes (2013), nesta tese compreendemos o trabalho sujo a partir da perspectiva de Liu (2020), que o define como trabalho impuro, aspecto inerente à toda atividade profissional na opinião do autor. Nos apoiamos em Butler (2017), que entende gênero como uma construção e uma “estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida” (Ib., p. 69) e no trabalho de Liu (2020), que enuncia a tese das impurezas profissionais, buscando analisar como esses fenômenos ocorrem no grupo profissional. A análise também se ocupa de compreender de que maneiras são produzidos os processos de racialização, e em que medida a racialização interfere na ocupação de espaços e funções e no discurso profissional do grupo.

No capítulo quatro, intitulado “Prestígio profissional e a produção cultural”, temos como foco a noção de prestígio profissional, buscando compreender quais são os aspectos subjetivos que o constroem e como os profissionais o identificam. Apoiamo-nos na tese de

Valentino (2019), que afirma que raça, gênero e posição social “moldam os julgamentos de prestígio ocupacional das pessoas” (Ib., p.3) e que, portanto, a análise do prestígio entre os/as produtores/produtores culturais precisa estar permeada por estes processos. A partir das narrativas que versam tanto sobre a valorização quanto sobre a desvalorização profissional, buscamos compreender como estas se relacionam com as trajetórias dos profissionais, sempre recortados pelos efeitos que os processos de racialização e generificação geram nas percepções do grupo. Por fim, pretendemos identificar e caracterizar quais funções são consideradas como detentoras de prestígio intragrupo, e de que maneira essa caracterização é recortada pelas dinâmicas da diferença.

Entre os resultados esperados, buscamos, além de traçar um panorama geral sobre a formação do grupo profissional e sobre o percurso histórico compreendido nessa formação, evidenciar como o discurso e a identificação profissional dos/das produtores/produtoras culturais têm sido construídas e em que medida os processos de racialização e generificação estão imbricados nessa construção. Buscamos compreender também como as trajetórias pessoais e formas de ingresso no grupo influenciam a percepção que os profissionais têm de sua atividade. Por fim, ao dedicarmos-nos à compreensão desses processos à luz da Sociologia dos Grupos Profissionais, consideramos que as análises desta pesquisa contribuem para a área de estudos, e, conseqüentemente, para o fazer profissional na produção cultural brasileira.

NOTAS METODOLÓGICAS E PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Em relação à metodologia de pesquisa optou-se por utilizar métodos diversos. Foram utilizados, além da bibliografia especializada, levantamento de dados secundários quantitativos no Censo 2022, na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e em estudos relacionados à produção cultural. Foram realizadas entrevistas com produtores culturais, tanto com profissionais em que a produção cultural é a principal fonte de renda, quanto com profissionais que exercem a produção cultural em concomitância com outras atividades. Também foram realizadas incursões no ambiente de trabalho, junto a alguns profissionais, nas quais a pesquisadora pôde acompanhar o cotidiano de produtores culturais por meio da observação participante. Por fim, por ser a pesquisadora parte integrante do grupo profissional, utilizamos o caderno de campo como ferramenta para empreender análises que versam sobre o grupo. Cada uma dessas técnicas será descrita a seguir.

A pesquisa entrevistou vinte profissionais da produção cultural das diversas regiões brasileiras. Para a composição da amostra dos sujeitos, objetivou-se que os entrevistados

refletissem a maior diversidade de perfis profissionais e atuação em diferentes áreas da produção cultural. Não se pretende com a pesquisa a representação probabilística dos profissionais da produção cultural brasileira, dada a limitação do quantitativo de sujeitos entrevistados, mas, ao contrário disso, a intenção principal foi a de conhecer as características individuais de cada profissional, podendo analisar suas experiências profissionais e consequentemente o perfil desse grupo profissional. Em relação à técnica de escolha dos entrevistados, na primeira etapa foram selecionados produtores e produtoras culturais reconhecidos por sua atuação na região centro-oeste e que detinham proximidade com a pesquisadora. Em seguida, por meio da técnica da bola de neve, os próprios entrevistados indicaram outros sujeitos, compondo assim a totalidade da amostra.

Ainda do ponto de vista metodológico, optou-se por realizar entrevistas semiestruturadas, orientadas por um roteiro de questões definidas previamente, mas que abrisse espaço para o surgimento de outras questões por parte dos sujeitos da pesquisa. Os entrevistados foram contatados por meio de endereço eletrônico e aplicativos de mensagens. A gravação das entrevistas foi autorizada e todos os entrevistados anuíram com termo de consentimento a respeito das entrevistas, assim como foram informados sobre a anonimidade de seus relatos utilizados nesta tese. Algumas entrevistas foram realizadas presencialmente em duas cidades do Mato Grosso do Sul, enquanto outras foram realizadas on-line. As entrevistas foram realizadas no segundo semestre do ano de 2022, no primeiro semestre de 2023 e no segundo semestre de 2024, e sua duração variou entre trinta e cinco minutos e três horas e 10 minutos, sendo posteriormente transcritas e analisadas.

Em relação ao conteúdo do roteiro de entrevista, estavam contidas 26 questões divididas em dois momentos: no primeiro, ocupou-se da obtenção de informações relativas ao histórico pessoal, acadêmico e profissional; estado civil; pertencimento étnico racial; identidade de gênero e orientação sexual; informações sobre faixa de renda e vínculo trabalhista; tempo e áreas de atuação, funções exercidas; ingresso na profissão e finalmente uma questão relativa ao grau de satisfação pessoal em relação à profissão. Em um segundo momento da entrevista, as questões estavam mais voltadas para as subjetividades de cada entrevistado, sobre como os processos de generificação e de racialização compõem a construção da identidade profissional de cada um destes sujeitos. Como já destacado, além das 26 questões, os entrevistados tiveram espaço para pontuar e abordar assuntos e temas que não necessariamente estavam contidos no roteiro da entrevista, mas que compunham tanto seu exercício profissional cotidiano quanto sua

sociabilidade e interação social, sejam elas perpassadas ou não por seu trabalho na produção cultural.

A seguir, apresentaremos o perfil de cada entrevistado. Para preservar a identidade dos colaboradores, os nomes foram trocados, mantendo o sigilo garantido a cada um dos sujeitos da pesquisa. Todos os entrevistados foram submetidos ao mesmo roteiro de entrevista, e alguns compartilharam informações além do que lhes foi perguntado. O resumo do perfil de cada entrevistado está apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Sexo/Cor ou Raça	Escolaridade	Faixa de renda (em salários mínimos)	Tempo de atuação	Produção é a principal fonte de renda?
Gustavo	40	Homem branco	Doutorado	6	16 anos	Não
Leandro	40	Homem pardo	Doutorado	4	10 anos	Sim
Camila	32	Mulher branca	Superior	4	1 ano	Sim
Mariana	30	Travesti não binária branca	Superior	Sem renda	8 anos	Sim
Gilberto	40	Homem branco	Doutorado	6	10 anos	Não
Sueli	33	Mulher indígena	Especialização	2	12 anos	Sim
Dante	36	Homem pardo	Superior	12	12 anos	Sim
Cecília	45	Mulher branca	Especialização	4	25 anos	Sim
Roberto	41	Homem branco	Especialização	8	23 anos	Sim
Robson	34	Homem negro	Mestrado	5	5 anos	Não
Natália	36	Mulher branca	Especialização	3	14 anos	Sim
Melissa	38	Mulher preta	Médio	4	8 anos	Sim
Maria	35	Mulher parda	Superior	10	15 anos	Não
Letícia	42	Mulher branca	Médio	6	11 anos	Sim

Ludmila	54	Mulher branca	Superior	10	34 anos	Sim
Karen	36	Mulher branca	Superior	10	13 anos	Sim
Eliane	24	Travesti preta	Superior	4	2 anos	Não
Daniel	34	Homem branco	Superior	10	12 anos	Sim
Cátia	32	Mulher preta	Médio	7	12 anos	Sim
Mirtes	24	Mulher branca	Médio	2	3 anos	Não
Total						20

Fonte: Elaboração própria da autora.

Entrevistado 1: Gustavo, homem branco, cisgênero, gay. Tem 40 anos e reside no estado de Mato Grosso do Sul. Atua com vínculo empregatício como professor universitário. Possui união estável e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de doutorado completo. Tanto seu pai quanto sua mãe possuem grau de escolaridade de ensino médio completo. Sua faixa de renda é de seis salários mínimos. Trabalha principalmente como professor, iluminador e diretor de teatro, e atua na produção cultural há 16 anos. A produção cultural não é sua principal fonte de renda. Esta entrevista foi realizada presencialmente.

Entrevistado 2: Leandro, homem pardo, cisgênero, gay. Tem 40 anos e reside no estado de São Paulo. Atua com vínculo empregatício no Serviço Social do Comércio – SESC. É solteiro e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de doutorado completo. Seu pai tem grau de escolaridade de ensino fundamental um completo, e sua mãe de ensino fundamental dois completo. Sua faixa de renda é de quatro salários mínimos. Atua em diversas áreas, primordialmente na literatura atualmente, e na produção cultural há 10 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 3: Camila, mulher branca, cisgênera, heterossexual. Tem 32 anos e reside no estado de Mato Grosso do Sul. Atua com vínculo empregatício no Serviço Social do Comércio – SESC. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de superior completo. Sua mãe tem grau de escolaridade superior completo e seu pai de especialização. Sua faixa de renda é de quatro salários mínimos. Atua em diversas áreas e na produção cultural há 1 ano. Esta entrevista foi realizada presencialmente.

Entrevistada 4: Mariana, travesti não binária, branca, homossexual.² Tem 30 anos e reside no estado de São Paulo. Atua sem vínculo trabalhista. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o superior completo. Tanto sua mãe quanto seu pai possuem nível superior incompleto. No momento da entrevista, não possuía nenhuma renda fixa. Atua em diversas áreas e na produção cultural há 8 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistado 5: Gilberto, homem branco, cisgênero, heterossexual. Tem 40 anos e reside no Distrito Federal. Atua com vínculo trabalhista como professor universitário. É solteiro e tem uma filha que não mora em sua residência. Seu grau de escolaridade é o de superior completo. Tanto sua mãe quanto seu pai possuem nível superior incompleto. Sua faixa de renda é de seis salários mínimos. Atua como professor de produção cultural e na produção cultural há 10 anos. A produção cultural não é sua principal fonte de renda. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 6: Sueli, mulher indígena, cisgênera, bissexual. Tem 33 anos e reside no estado do Amazonas. Atua sem vínculo trabalhista, mas possui CNPJ, como microempreendedora individual – MEI. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de especialização. Sua mãe possui grau de escolaridade de especialização e seu pai de superior incompleto. Sua faixa de renda é de dois salários mínimos. Atua em diversas áreas, com foco no audiovisual, e na produção cultural há 12 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistado 7: Dante, homem pardo, cisgênero, heterossexual. Tem 36 anos e reside no estado de Mato Grosso do Sul. Atua sem vínculo trabalhista, mas possui CNPJ, como microempresário. É casado e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de superior completo. Tanto sua mãe quanto seu pai possuem nível médio completo. Sua faixa de renda é de doze salários mínimos. Atua na área da música, primordialmente na música sertaneja e na produção cultural há 20 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 8: Cecília, mulher branca, cisgênera, heterossexual. Tem 45 anos e reside no estado de Mato Grosso do Sul. Atua com vínculo trabalhista, como servidora pública federal. É divorciada e tem três filhos. Seu grau de escolaridade é o de especialização. Tanto sua mãe quanto seu pai possuem nível superior completo. Sua faixa de renda é de quatro salários mínimos. Atua em diversas áreas, primordialmente nas artes visuais e na produção cultural há 25 anos. Esta entrevista foi realizada presencialmente.

² Mariana, ao ser perguntada sobre sua orientação sexual fez o seguinte relato: “eu acho sempre um babado responder isso, porque sou travesti, mas aí acho muito forte responder que sou hétero, então respondo gay”. Por esse motivo, foi identificada como homossexual no perfil dos entrevistados.

Entrevistado 9: Roberto, homem branco, cisgênero, heterossexual. Tem 41 anos e reside no estado de São Paulo. Atua com vínculo trabalhista, como celetista e também possui CNPJ como microempresário. É solteiro mas divide residência com sua companheira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de especialização. Tanto seu pai quanto sua mãe possuem nível médio completo. Sua faixa de renda é de oito salários mínimos. Atua na área da música e na produção cultural há 23 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistado 10: Robson, homem negro, cisgênero, gay. Tem 34 anos e reside no estado de Roraima. Atua com vínculo trabalhista, como professor da rede estadual de ensino e também possui CNPJ como microempreendedor individual – MEI. É casado e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de mestrado, cursando doutorado. Tanto sua mãe quanto seu pai possuem grau de escolaridade de ensino fundamental dois completo. Sua faixa de renda é de cinco salários mínimos. Atua em diversas áreas, primordialmente nas artes visuais e no audiovisual e na produção cultural há 5 anos. A produção cultural não é sua principal fonte de renda. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 11: Natália, mulher branca, cisgênera, heterossexual. Tem 36 anos e reside no estado do Acre. Atua com vínculo trabalhista no Serviço Social do Comércio – SESC. É casada e tem uma filha. Seu grau de escolaridade é o de especialização. Sua mãe possui grau de escolaridade de nível médio incompleto e seu pai de nível fundamental dois. Sua faixa de renda é de três salários mínimos. Atua em diversas áreas e na produção cultural há 14 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 12: Melissa, mulher preta, cisgênera, heterossexual. Tem 38 anos e reside no estado de São Paulo. Atua sem vínculo trabalhista, mas possui CNPJ como microempresária. É solteira e tem um filho que mora em sua residência. Seu grau de escolaridade é o de superior incompleto. Sua mãe possui grau de escolaridade de nível fundamental completo e seu pai o grau de nível médio completo. Sua faixa de renda é de quatro salários mínimos. Atua em diversas áreas e na produção cultural há 8 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 13: Maria, mulher parda, cisgênera, heterossexual. Tem 35 anos e reside no estado de São Paulo. Atua sem vínculo trabalhista, mas possui CNPJ como microempresária. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de nível superior completo. Sua mãe possui grau de escolaridade de nível superior completo e seu pai de nível médio completo. Sua faixa de renda é de dez salários mínimos. Atua em diversas áreas e na produção cultural há 15 anos. A produção cultural não é sua principal fonte de renda. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 14: Letícia, mulher branca, cisgênera, heterossexual. Tem 42 anos e reside no estado de Pernambuco. Atua sem vínculo trabalhista, mas possui CNPJ. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de superior incompleto. Tanto sua mãe quanto seu pai possuem grau de escolaridade de nível médio completo. Sua faixa de renda é de seis salários mínimos. Atua principalmente na música e no audiovisual e trabalha na produção cultural há 11 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 15: Ludmila, mulher branca, cisgênera, lésbica.³ Tem 54 anos e reside no estado de Santa Catarina. Atua sem vínculo trabalhista, mas possui CNPJ como micro empresária. É casada e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de superior completo. Tanto sua mãe quanto seu pai não possuem grau de escolaridade. Sua faixa de renda é de dez salários mínimos. Atua principalmente na música e na elaboração de projetos e trabalha na produção cultural há 34 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 16: Karen, mulher branca, cisgênera, bissexual. Tem 36 anos e reside no estado de São Paulo. Atua sem vínculo trabalhista mas possui CNPJ como micro empresária. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de superior completo. Sua mãe possui grau de escolaridade de nível médio técnico completo e seu pai de nível fundamental um completo. Sua faixa de renda é de dez salários mínimos. Atua principalmente na música e na produção cultural há 13 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 17: Eliane, travesti, preta, pansexual. Tem 24 anos e reside no estado de Mato Grosso do Sul. Atua com vínculo trabalhista como professora da rede municipal. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de superior completo. Seu pai possui grau de escolaridade de nível superior completo e sua mãe de nível médio completo. Sua faixa de renda é de quatro salários mínimos. Atua principalmente no teatro e na performance e trabalha na produção cultural há 2 anos. A produção cultural não é sua principal fonte de renda. Esta entrevista foi realizada presencialmente.

Entrevistado 18: Daniel, homem branco, cisgênero, heterossexual. Tem 34 anos e reside no Distrito Federal. Atua com vínculo trabalhista como servidor público federal. É solteiro e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de superior completo, cursando mestrado. Sua mãe possui grau de escolaridade de nível médio incompleto e não conheceu seu pai. Sua faixa de

³ Ao ser perguntada sobre sua orientação sexual, Ludmila não usou a palavra lésbica: “eu me relaciono homo afetivamente e nem gosto dessa palavra, me relaciono com mulher, com bicho, com papagaio com passarinho”. Em momentos posteriores, Ludmila usa o termo gay para referir-se a si mesma. Para fins de análise, a orientação sexual de Ludmila foi classificada por esta pesquisa como lésbica.

renda é de dez salários mínimos. Atua principalmente na gestão cultural e na produção cultural há 12 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 19: Cátia, mulher preta, cisgênera, heterossexual. Tem 32 anos e reside no estado de São Paulo. Atua sem vínculo trabalhista, mas possui CNPJ como microempresária. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é o de nível superior incompleto. Sua mãe possui grau de escolaridade a nível de mestrado e seu pai de nível fundamental um completo. Sua faixa de renda é de sete salários mínimos. Atua principalmente na música e na captação de recursos e na produção cultural há 12 anos. Esta entrevista foi realizada on-line.

Entrevistada 20: Mirtes, mulher branca, cisgênera, bissexual. Tem 24 anos e reside no estado de Mato Grosso do Sul. Atua sem vínculo trabalhista. É solteira e não tem filhos. Seu grau de escolaridade é de nível superior incompleto. Tanto sua mãe quanto seu pai possuem grau de escolaridade de nível superior completo. Sua faixa de renda é de dois salários mínimos. Atua principalmente na dança e na produção cultural há 3 anos. A produção cultural não é a principal fonte de renda.

Esta pesquisa ouviu uma maioria de mulheres em relação a homens e pessoas não binárias. De início, em relação ao sexo, 60% eram mulheres, 35% eram homens e 5% eram não binários. Dos entrevistados, 95% eram pessoas cisgêneras e 5% eram pessoas transgêneras/travestis. A amostra desta pesquisa diverge ligeiramente dos dados da RAIS 2022⁴ – Relação Anual de Informações Sociais, que informa que a quantidade de trabalhadores com vínculo ativo na ocupação de Produtor Cultural no país é composta por 52,3% de mulheres e 47,6% de homens. A RAIS não coleta dados de identidade de gênero, o que torna inviável traçarmos um paralelo entre os dados oficiais e a pesquisa realizada. Entendemos como pessoas cisgêneras as que se identificam com o sexo designado no nascimento. Porém, precisamos ressaltar que tanto as categorias denominadas sexo e gênero quanto a cisgeneridade são termos que permanecem em disputa sob diferentes abordagens. Cava (2022) enuncia a controvérsia no uso do termo cisgênero, contudo, optamos por utilizá-lo com vistas a proceder à classificação necessária para esta pesquisa.

⁴ A RAIS – Relação Anual de Informações Sociais é uma coleta de dados relativos ao trabalho realizada pelo Ministério da Economia. Foi utilizada como base para a comparação dos dados obtidos por esta pesquisa a RAIS de 2022 por ser a mais recente disponibilizada pelo Ministério. É importante ressaltar ainda que a RAIS refere-se apenas ao empregos formais, e que a produção cultural é realizada sobretudo na informalidade, portanto essa característica do grupo profissional precisa ser levada em consideração em todas as análises que se seguirão.

Em relação à cor e raça, esta pesquisa ouviu, em sua totalidade, 60% de pessoas brancas, 20% de pessoas pretas, 15% de pessoas pardas e 5% de pessoas indígenas. Não foram ouvidas pessoas amarelas.

Em relação à idade, a maioria dos entrevistados localiza-se na faixa etária de 31 a 40 anos, seguida pela faixa de 41 a 50 anos e faixa de 21 a 30 anos e por fim a faixa de 50 a 60 anos. Foram ouvidas, proporcionalmente, mais pessoas na faixa de 31 a 40 anos, indicando assim que grande parte dos entrevistados desta pesquisa encontra-se nesta faixa etária. Os dados obtidos na pesquisa vão de encontro aos disponibilizados pelas RAIS, que apontam que 61,7% dos produtores culturais encontram-se na faixa etária de 30 a 49 anos, seguidos por 21,2% na faixa etária de 50 a 64 anos.

Em relação à região de nascimento, a maioria dos entrevistados nasceu no Centro-Oeste, seguida pelo Sudeste, Nordeste e Norte. Não houve entrevistados que nasceram na região Sul. Em oposição a esse resultado, o Centro-Oeste apresenta-se como a região com menor concentração populacional segundo dados do censo demográfico. Em relação à RAIS, o centro-oeste apresenta apenas 8% dos produtores culturais no Brasil, ficando à frente apenas da região Norte, que apresenta 4,1% dos produtores culturais no Brasil. Este contraste se deve à ligação desta pesquisadora a região centro-oeste e ao estado em que reside, Mato Grosso do Sul. Os detalhes do perfil dos entrevistados em relação ao pertencimento étnico racial, idade e região de nascimento estão apresentados na tabela 1.

Tabela 1 - Entrevistados por cor/raça, idade e região do nascimento

	Homens	Mulheres	Não Binário	Total
Cor/Raça				
Branco	33%	58%	9%	12
Preto	25%	75%	0%	4
Pardo	66,6%	33,4%	0%	3
Indígena	0%	100%	0%	1
Idade				
21-30	0%	66,6%	33,4%	3
31-40	46%	54%	0%	13
41-50	33,4%	66,6%	0%	3
50-60	0%	100%	0%	1
Região de Nascimento				

Norte	0%	100%	0%	2
Sul	0%	0%	0%	0
Centro-Oeste	25%	62,5%	12,5%	8
Nordeste	50%	50%	0%	4
Sudeste	50%	50%	0%	6

Fonte: Elaboração própria da autora.

Em relação ao estado civil, a maioria dos entrevistados era solteira. Quando observado a partir do sexo, a maioria era de mulheres solteiras/divorciadas, seguida por homens casados. Enquanto a maioria das pessoas com filhos eram mulheres, entre as pessoas sem filhos estes números ficaram ligeiramente mais equilibrados, onde 56% das mulheres, 40% dos homens e 4% dos não binários não possuíam filhos. Essas informações podem ser observadas na tabela 2.

Tabela 2 - Entrevistados por sexo, estado civil, com ou sem filhos

	Homens	Mulheres	Não Binário	Total
Estado Civil				
Casado	60%	40%	0%	5
Solteiro/Divorciado	26%	66%	8%	15
Filhos				
Com	25%	75%	0%	4
Sem	40%	56%	4%	16

Fonte: Elaboração própria da autora.

Em se tratando de identidade de gênero, a maioria dos entrevistados são pessoas cisgênero. Como citado anteriormente, o Censo 2022 não apurou dados sobre a identidade de gênero da população, assim como a RAIS. Em relação à orientação sexual, o Censo e a RAIS também não coletaram dados, mas na pesquisa realizada entre os heterossexuais, 64% eram mulheres; entre os homossexuais, 60% eram homens; já entre os bissexuais e pansexuais, 100% eram mulheres. Do total de entrevistados, 55% eram heterossexuais, 25% eram homossexuais e 20% eram bissexuais ou pansexuais. Entendemos o conceito de orientação sexual “como uma referência à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou

sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas” (Princípios de Yogyakarta, 2006, p. 7). Esses dados podem ser verificados na tabela 3.

Tabela 3 - Entrevistados por identidade de gênero e orientação sexual

	Homens	Mulheres	Não binário	Total
Identidade de Gênero				
Cisgênero	45%	55%	0%	18
Transgênero/Travesti	0%	50%	50%	2
Orientação Sexual				
Heterossexual	36%	64%	0%	11
Homossexual	60%	20%	20%	5
Bissexual/Pansexual	0%	100%	0%	4

Fonte: Elaboração própria da autora.

Em relação ao grau de escolaridade e tempo de atuação na produção cultural, todas as pessoas com grau de doutorado e de mestrado eram homens. Já entre as pessoas com o grau de especialização, 75% eram mulheres. Em relação às pessoas que possuem ensino superior incompleto, 100% eram mulheres. Do total de entrevistados, 40% possuíam ensino superior completo, 20% especialização, 20% ensino superior incompleto, 15% doutorado, e 5% possuíam mestrado. A RAIS não coleta dados para grau de escolaridade acima do nível superior completo, mas aponta que 72,10% dos produtores culturais brasileiros possuem pelo menos nível superior completo, divergindo ligeiramente dos dados obtidos por esta pesquisa, que apontam que 84,34% dos entrevistados possuem pelo menos nível superior completo. A respeito do tempo de atuação na produção cultural, a maior parte dos entrevistados atua há mais de 10 anos. Os resultados obtidos podem ser acompanhados na Tabela 4.

Tabela 4 - Entrevistados por grau de escolaridade e tempo de atuação

	Homens	Mulheres	Não binário	Total
Grau de Escolaridade				
Doutorado	100%	0%	0%	3
Mestrado	100%	0%	0%	1
Especialização	25%	75%	0%	4

Superior	25%	62,5%	12,5%	8
Superior Incompleto	0%	100%%	0%	4
Tempo de Atuação				
menos de 2 anos	0%	100%	0%	2
2 a 5 anos	0%	100%	0%	1
5 a 10 anos	42%	42%	16%	7
10 a 15 anos	20%	80%	0%	5
mais de 15 anos	60%	40%	0%	5

Fonte: Elaboração própria da autora.

Em relação à remuneração média mensal dos entrevistados, calculada em salários mínimos vigentes, observa-se que a maioria se enquadra na faixa de 5 a 10 salários mínimos. Entre os entrevistados que recebem a maior faixa de renda, mais de 10 salários mínimos, 50% eram mulheres e 50% eram homens. Entre os entrevistados que recebem a menor faixa de renda, estão distribuídos igualmente em percentuais mulheres brancas, mulheres indígenas e pessoas não binárias (33,3% cada uma). É importante observar também que, entre as mulheres, não houve diferença significativa na quantidade de entrevistadas em cada faixa de renda, se analisarmos a partir do seu pertencimento étnico racial.

A amostra de entrevistados, portanto, apresenta tanto semelhanças quanto divergências se comparada com os números do Censo Demográfico e da RAIS. Como ressaltado anteriormente, esta pesquisa não pretende comprovar dados quantitativos, dada à limitação da amostra, porém, a organização dos entrevistados em aspectos expostos nas tabelas vai ao encontro da análise qualitativa das entrevistas que será realizada nas seções desta tese.

Em relação ao método de pesquisa da observação participante, estive, em duas ocasiões, acompanhando um dia de trabalho de dois produtores culturais que haviam sido anteriormente entrevistados para esta tese. Minayo (2001, p.60) define esta técnica como “o contato direto do pesquisador com o fenômeno observado para obter informações sobre a realidade dos atores sociais em seus próprios contextos”. Para a autora, esta técnica é importante, pois “podemos captar uma variedade de situações ou fenômenos que não são obtidos por meio de perguntas” (Ib., p.60), tendo em vista que o observador/pesquisador os observa a partir da própria realidade. Como este método foi aplicado em sujeitos de pesquisa que já conheciam a pesquisadora a partir da entrevista, o papel do pesquisador foi revelado.

A primeira observação participante foi empreendida com Mirtes, quando pudemos acompanhar sua rotina de trabalho na estreia de um espetáculo de dança em que a produtora também atuava como intérprete. A observação teve duração de cerca de seis horas e aconteceu no mês de setembro de 2024. Mirtes é produtora cultural de uma companhia de dança, além de ter sua própria produtora. Durante a observação, Mirtes e seu grupo finalizavam atividades de produção e montagem técnica do espetáculo, bem como o ensaio geral e a marcação da iluminação de palco⁵.

A segunda observação participante foi empreendida com Dante, acompanhando sua rotina de trabalho em um show da dupla sertaneja no qual é produtor cultural e musical. A observação teve duração de aproximadamente nove horas e foi realizada no mês de outubro de 2024. Além de acompanharmos Dante, outros dois produtores responsáveis por diferentes funções dentro da equipe da dupla foram observados. Durante a observação, os três produtores e sua equipe procederam à montagem técnica do palco, à passagem de som e à realização do show em si.

Em relação ao caderno de campo, ele reúne observações realizadas a partir da minha rotina de trabalho na produção cultural. O caderno surge a partir de uma produção realizada em março de 2023 em que estive atuando como assistente de produção de um espetáculo, e se desenrola até meados de julho de 2024. Neste período, além de assistente de produção, atuei como coordenadora de produção de uma companhia de teatro; como produtora de uma feira criativa de artes e artesanato; como produtora de shows musicais de artistas locais e artistas nacionais; e como assistente de produção local de uma companhia de teatro da região Sudeste que realizou curta temporada na cidade. Grande parte das anotações foram realizadas em bloco de notas do celular em vista das características do trabalho, não sendo possível lançar mão do caderno físico em vários momentos. Outras anotações foram realizadas em momentos posteriores ao término dos eventos, às vezes no dia seguinte, às vezes na semana seguinte.

1 AVANÇOS E RECUOS NA PRODUÇÃO CULTURAL NO CONTEXTO BRASILEIRO

O capítulo tem como objetivo analisar o histórico do grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais, focalizando nos aspectos constitutivos do grupo, bem como na maneira como o processo de institucionalização da cultura se relaciona com a formação deste

⁵ A marcação de iluminação de palco ou marcação de palco consiste no processo em que os atores/intérpretes marcam as suas posições no palco juntamente com o iluminador de modo a definir precisamente os lugares em que cada cena deve acontecer precisamente.

grupo profissional. Em seguida, buscaremos traçar paralelos entre a sociologia dos grupos profissionais e a produção cultural, instrumentalizando os conceitos de profissão, profissionalização e profissionalismo aplicados ao grupo profissional. O capítulo também compreende a investigação de posições que se contrastam ou se coadunam com esses conceitos, traçando paralelos com a realidade do exercício profissional do grupo, enfatizando as disputas e fronteiras existentes na construção do discurso profissional do grupo. Por fim, o capítulo objetiva analisar de que maneira ocorrem as interações e embates entre os produtores/produtoras culturais e os tensionamentos decorrentes de sua relação com o mercado e o Estado.

1.1 Histórico da produção cultural no Brasil: aspectos constitutivos do grupo profissional

A produção cultural exercida por diversos profissionais de diferentes origens, formações e realidades tem ocupado espaço significativo no campo dos trabalhadores da cultura, sendo estes profissionais mencionados por diversos autores como os responsáveis pela viabilização da recepção de obras artísticas pelo público em geral. A pesquisa ocupa-se dos discursos profissionais dos produtores culturais e das formas como constroem a identificação profissional, recortada pelos processos de generificação e racialização.

Antes de darmos início à análise dos relatos obtidos nesta pesquisa, convém abordarmos os aspectos históricos que constituem a produção cultural no contexto brasileiro, bem como situá-la no arcabouço teórico que compõe a sociologia dos grupos profissionais. Isso se faz necessário para uma melhor compreensão do objeto desta pesquisa e da construção analítica que se dará nas próximas seções desta tese.

No estudo da sociologia dos grupos profissionais ao longo dos anos, diversas abordagens teóricas ocuparam-se, em síntese, de compreender a distinção entre tipos de atividades de trabalho: as ocupações e as profissões. A abordagem funcionalista, que, segundo Dubar (2012, p.356), “reserva a qualidade de “profissional” a uma minoria de trabalhadores organizados em profissões”, considera apenas como profissões aquelas que têm seu exercício e formação superior protegidos por meio do monopólio de uma regulamentação. Em contraposição a esta definição de profissão, a abordagem reivindicada por sociólogos interacionistas, parte do pressuposto de que todo trabalhador deseja ser “reconhecido e protegido por um estatuto” (Dubar, 2012, p.356) e que, com o tempo, toda ocupação inclina-se a tornar-se uma profissão. Entendemos os produtores culturais como um grupo profissional que constrói seu discurso profissional a partir de sua prática cotidiana, sendo assim, nos propomos

a abandonar a dicotomia da distinção entre ocupações e profissões e de que toda ocupação tende a tornar-se profissão por entender que a investigação das características que compõem o exercício profissional destes trabalhadores pode nos trazer resultados mais ricos, para além das abordagens citadas anteriormente.

Os produtores e produtoras culturais no contexto nacional dão início à atividade segundo a literatura, a partir da demanda por serviços de elaboração e execução de projetos culturais advindos da Lei de Incentivo à Cultura, popularmente conhecida como Lei Rouanet e criada por Sarney em seu primeiro governo, período da chamada redemocratização do país, logo após a dissolução da ditadura militar. A função de produção cultural é parte fundamental do momento organizativo da cultura, exigindo de profissionais que atuam na área habilidades técnicas e práticas de diversas áreas do conhecimento, sendo capazes de “tornar viável e dar concretude aos produtos e eventos decorrentes dos processos de imaginação e invenção desenvolvidos pelos criadores culturais” (Rubim, 2005, p. 21). Além do fato da produção cultural ser uma área de atuação relativamente nova, no contexto de um modelo de institucionalidade cultural em que o investimento na cultura se dá por meio de leis de incentivo fiscal nasce a demanda por profissionais atuarem em todas as etapas de um projeto, desde sua formulação, captação de recursos até sua execução e prestação de contas. Em resposta a essa demanda, surgem as/os produtores culturais, no período pós-ditadura.

Recorremos à literatura para começarmos a definir o que e quem são os profissionais envolvidos na produção cultural no Brasil. A busca por definições que deem conta da complexidade da produção cultural no Brasil segue sendo uma questão difícil de responder e está longe de ser um consenso. Afinal, o que é produção cultural? O que faz uma/um produtora/produtor cultural? Quais características se imbricam nesta atividade? O fato de não haver respostas claras que indiquem uma direção única para essas perguntas nos revela que há uma disputa, seja ela interna entre os profissionais, seja em relação ao imaginário social que ainda desconhece a função de produtor cultural e sua importância e localização na cadeia produtiva da cultura.

Convém mencionarmos que há uma pluralidade de termos atribuídos ao grupo e usados pelos profissionais, sendo os produtores culturais também frequentemente chamados de organizadores culturais, animadores culturais ou gestores culturais.⁶ Para além desta

⁶ Para uma descrição detalhada dos usos destas diferentes nomeações no contexto dos países ibero-americanos, ver OEI – Organização dos Estados Ibero-Americanos. Cuadernos Cultura I. Conceptos básicos de administración y gestión cultural, Madrid, OEI, 1998.

pluralidade, ressalta-se que, por vezes, gestores culturais têm sido nomeados como produtores culturais no contexto brasileiro, e as funções atribuídas aos gestores culturais se sobrepõem às funções atribuídas aos produtores culturais. Cunha (2007) argumenta que apesar de a gestão cultural e a produção cultural serem identificadas como profissões diferentes, “se confundem em relação à ocupação de espaços e atuação no mercado cultural, principalmente aos saberes desenvolvidos em cada profissão, coexistindo, ao mesmo tempo, no mercado de trabalho” (Ib. p. 118). No contexto brasileiro, o grupo profissional tem sido mais frequentemente nomeado de produtores culturais (Rubim, 2005).

Cientes dessa multiplicidade terminológica em um espaço que permanece em negociação, e para começar a responder a essas questões acerca das definições que compõem o grupo profissional, recorreremos à definição de Rachel Gadelha e Alexandre Barbalho. Ao se referirem aos produtores culturais, argumentam:

São profissionais que, não sendo necessariamente artistas e nem detentores de recursos financeiros, materiais ou políticos, trabalham incansavelmente e, por vezes, anonimamente para criar as condições necessárias à produção e à apreciação da arte. Acreditando no potencial de um projeto cultural ou artístico, possuem uma forte capacidade de realizar, articular e negociar, assim como a condição de superar desafios para possibilitar a realização dos empreendimentos a que se propõem. (GADELHA e BARBALHO, 2013, p.70)

Avançando nas definições, alguns autores sinalizam que a figura do produtor cultural age, na esfera dos projetos e produtos culturais, como um intermediador entre agentes, entidades e outros profissionais da área, sendo o responsável pela real efetivação destes projetos. Para Avelar (2008, p.52), é o “profissional que cria e administra diretamente eventos e projetos culturais”, promove a intermediação entre os agentes envolvidos, podendo estes serem o “poder público, as empresas patrocinadoras, os espaços culturais e o público consumidor da cultura” (Idem). Para além desta função de intermediador, o produtor cultural é também definido como um profissional cujas habilidades constam da esfera da criação. Não são necessariamente os criadores de uma obra, mas muitos profissionais além de atuarem na execução prática de projetos culturais, realizam a fase de idealização, construindo ideias que se materializarão no projeto cultural de fato. Neste sentido, o produtor cultural, mesmo não sendo um criador no sentido primário do termo, é um criador de possibilidades para que uma obra cultural exista e seja apreciada pelo público:

O produtor cultural, neste trabalho mais abrangente de produção cultural formula um modo inovador de fazer com que as obras de criadores sejam expostas ao público, tornem-se visíveis e ganhem notoriedade, através de eventos ou produtos, sejam eles presenciais ou midiáticos. A criatividade do produtor situa-se, por conseguinte, em outro patamar: não se trata de criar uma obra cultural, mas de torná-la socialmente existente em uma sociedade contemporânea complexa (Rubim, 2005, p. 25).

Dentre as características necessárias para o exercício da produção cultural, podemos ainda citar “planejar, executar e supervisionar” (Rubim, 2005, p. 28); “conhecimento das leis e dos fundos, interação com as agências de financiamento da cultura, senso de oportunidade” (Rubim, 2005, p. 26); “realizar orçamentos, controlar gastos” (Nunes e Benevides, 2017, p.11). Apesar desses conteúdos, ainda hoje há certa indefinição sobre o perfil profissional, bem como sobre as características que configuram o exercício da produção cultural no cenário brasileiro.

Em relação às atribuições e características do trabalho desenvolvido pelos produtores e produtoras culturais, reservadas as indefinições e o processo de negociação que segue em curso no grupo profissional, podemos observar que, em linhas gerais, seu trabalho se desenvolve a partir de três processos ou fases principais: a pré-produção, produção e pós-produção, nas quais diferentes habilidades e conhecimentos lhe são exigidos. Em comum aos três processos destaca-se a necessidade de planejar, executar e avaliar cada um deles conforme destacado por Rubim (2005) “sem a capacidade de planejar, de executar e de supervisionar não existe produção cultural qualificada” (Ib., p.28). A fase da pré-produção compreende o surgimento da ideia do projeto, evento ou bem cultural; a definição da equipe; o levantamento de orçamentos, documentações e autorizações exigidas para a realização; a criação do cronograma e da programação; a assinatura de contratos; e outras ações que podem ser necessárias de acordo com a especificidade do projeto, evento ou bem cultural. A fase da produção, “o momento de maior envergadura e complexidade” (Rubim, 2005, p.27), compreende a execução do que foi planejado na etapa anterior e se constitui como uma fase de extrema importância, que tende a exigir máxima atenção e conhecimento do profissional. A fase da pós-produção compreende o encerramento do projeto, evento ou bem cultural, a elaboração de relatórios e prestação de contas, a resolução de eventuais pendências e a avaliação do trabalho realizado. Ao analisarmos as três fases, é possível perceber a complexidade da atividade profissional da produção cultural e a multiplicidade de funções e atribuições que lhe são conferidas, ao que Avelar (2008), ao buscar analogias que pudessem ilustrar essa conclusão, traduz uma das fases, a da produção, como a imagem:

[...] de um furacão. No início, a brisa é leve e tudo está tranquilo. À medida que a equipe envolvida começa a atuar, a demanda por providências vai crescendo. Os ventos ganham força quando a montagem caminha para sua etapa final. Às vésperas da estreia ou lançamento, a tempestade já se formou e atingiu seu grau máximo. Tudo gira com grande velocidade, e o produtor está lá: no “olho do furacão”. É preciso manter o perfeito entrosamento da equipe e controlar todas as atividades e demandas para que, passada a tormenta, o trabalho chegue ao público conforme o planejado (AVELAR, 2008, p. 219).

Em seguida, para compreender o processo de profissionalização desse grupo, recorreremos a um pequeno histórico que enuncia as tentativas de formalização da produção cultural como atividade. A Lei número 6.533 de 24 de maio de 1978, posteriormente regulamentada pelo decreto número 82.385 trazia em seu corpo a criação e regulamentação da família ocupacional denominada de artistas e técnicos de espetáculos e diversões. Apesar de importante passo, pois definia a atuação de técnicos e artistas no mercado de trabalho, Pedrosa (2014) destaca que não havia a denominação de produtor cultural no documento. Em termos de leis, o produtor só volta a ser mencionado no ano de 1998, na lei número 9.610, que trata da regulamentação dos direitos autorais. Então, durante todo este período, como bem destacam Nunes e Benevides (2017, p.4), não havia indicação sobre a profissão, sequer a atividade genérica de produtor cultural.

Em termos acadêmicos, o primeiro curso de formação na área de produção e gestão cultural foi criado pela Universidade Federal Fluminense, em 1995. O curso denominado Bacharelado em Produção Cultural segue em atividade até hoje. Em paralelo a este primeiro curso, em 1996 a Universidade Federal da Bahia – UFBA criou o curso de Graduação em Comunicação com especialização em Produção em Comunicação e Cultura, cujas competências do profissional formado compreendem “elaboração e produção executiva de projetos culturais em segmentos artísticos e culturais”; “assessoria em comunicação para produtos e projetos culturais” e “desenvolvimento de consultorias graças às habilidades em análises e compreensão sobre públicos e práticas culturais”.⁷ O curso da UFBA também segue em atividade. No ano de 2016, em publicação que se ocupou de mapear os cursos de gestão e produção cultural no Brasil no período compreendido entre 1995-2015, realizado pelo Itaú Cultural, observou-se que foram criados 131 cursos de graduação e pós-graduação em produção cultural, gestão cultural ou áreas correlatas. Deste total, 66,4% eram cursos de especialização, 18,3% de graduação e 10% de mestrado ou doutorado. Observou-se ainda que 49,6% dos cursos foram criados nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro (Silva, 2020, p. 56).

Em relação à regulamentação do Estado brasileiro, há algumas iniciativas no sentido de reconhecimento da produção cultural enquanto uma profissão, mas por enquanto algumas delas se resumem a tentativas – como é o caso do projeto de Lei 5574/2013 que dispõe sobre a regulamentação da profissão de produtor cultural, esportivo e de ações sociais, de autoria do

⁷ Para mais informações sobre os cursos de graduação, ver: <https://facom.ufba.br/portal/pagina/12/producao-em-comunicacao-e-cultura> e <https://www.uff.br/?q=curso/producao-cultural/18609/bacharelado/niteroi>.

então deputado Giovani Cherini (PDT-RS), que segue em tramitação.⁸ Já na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, em 2002, há a primeira inclusão da categoria “produtor cultural”, “anteriormente empresário de espetáculos”, que se origina a partir do desaparecimento da categoria “outros empresários e produtores de espetáculos”. Além da CBO, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE enquadra as atividades de produtor em sua Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, na classe 9001-9 de Artes Cênicas, espetáculos e atividades complementares, dividida nas seguintes subclasses: produção teatral; produção musical; produção de espetáculos circenses; produção de espetáculos de dança; produção de espetáculos de marionetes e similares; produção de espetáculos de rodeios, vaquejadas e similares; atividades de sonorização e iluminação e artes cênicas, espetáculos e atividades complementares não especificadas anteriormente. Segundo Nunes e Benevides (2017), o conjunto de atividades correspondentes ao produtor cultural – termo que de acordo com os autores reflete um “grande conjunto de atividades, nos diversos gêneros artísticos e práticas culturais”:

[...] inclui desde a produção de espetáculos e apresentações artístico-culturais, passando por atividades que exigem conhecimento técnico especializado como sonorização, até agenciamento de artistas e profissionais e a gestão de espaços para atividades culturais (Nunes e Benevides, 2017, p. 4).

Observa-se então que, se analisarmos a partir de uma perspectiva de regulamentação do estado, a produção cultural ainda não se constitui enquanto profissão reconhecida. Por outro lado, se tomamos o exemplo da CBO, que é disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Estado), em que os informantes de uma categoria – ou seja, os participantes na descrição – “são os próprios trabalhadores da respectiva família ocupacional” (Nunes e Benevides, 2017, p. 5) podemos situar a produção cultural como integrante de um processo de profissionalização em curso e é partindo deste processo que a análise desta tese avança.

1.2 Interações e obstáculos: a produção cultural, o mercado e o Estado

Como abordado anteriormente, a formação e constituição do grupo profissional dos produtores culturais no contexto brasileiro datam do período de redemocratização do país, após o fim da ditadura militar. Para a análise deste grupo profissional não há como não se considerar as contradições imbricadas à institucionalização da cultura no Brasil. Essa análise se faz

⁸ Na última movimentação do processo, em 27/03/2023, consta sua redistribuição para a Comissão de Trabalho da câmara. Mais informações sobre a tramitação podem ser obtidas em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=576797>.

necessária tendo em vista que a formação dos produtores culturais em muito está relacionada com as políticas públicas de cultura, ora impulsionando a constituição desse grupo, ora freando avanços motivado pelas instabilidades dessa institucionalização. Assim, antes de analisarmos as interações entre o mercado, o Estado e a produção cultural, analisaremos em linhas gerais os processos de institucionalização da cultura no Brasil.

A construção e efetivação de políticas públicas de cultura no Brasil se traduziram em processos complexos, tendo em vista o histórico de rupturas democráticas e a falta de entendimento do acesso à cultura enquanto direito constitucionalmente garantido. Além disso, a agenda neoliberal implantada pelos governos eleitos após o fim da ditadura militar, de certa forma, isentou o Estado brasileiro da obrigação de promover, financiar e garantir à população o acesso a bens culturais e obras artísticas (Silva, 2020).

Surgem no primeiro período da Era Vargas (1930-1934) os esforços iniciais no sentido da institucionalização da cultura no país. Como marco dessas iniciativas, podemos citar a criação do Serviço de Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (SPHAN) em 1937 no primeiro mandato constitucional de Getúlio Vargas. Em seguida, desencadeados a partir da esfera federal, foram criados os primeiros institutos e órgãos estaduais e municipais, como é o caso do Departamento de Cultura da Prefeitura de São Paulo, gerido por Mário de Andrade no período de 1935-1938. Para Botelho (2000), as instituições criadas nesse período tinham como objetivo “preservar, documentar, difundir e mesmo produzir diretamente bens culturais”(Ib., p.38). No período compreendido entre 1945-1961 não houve por parte do governo iniciativas concretas de criação de novos mecanismos de fomento ou de institucionalização da cultura, mantendo o modo de fazer política cultural dos governos antigos e favorecendo, portanto, o desenvolvimento da área cultural pela iniciativa privada (Calabre, 2007).

Com a instauração da ditadura militar no Brasil a partir do golpe de 1964, o governo julgou necessária a formulação de uma política nacional de cultura e sob a gestão de Castelo Branco (1964-1967) foi criado o Conselho Federal de Cultura, subordinado ao Ministério da Educação. Porém, apenas no final da gestão Médici (1969-1974) é que políticas mais efetivas foram implementadas, a exemplo do Plano de Ações Culturais - PAC (Calabre, 2006). Em seguida, sob a gestão do ministro Ney Braga (1974-1978) foram criados novos órgãos estatais responsáveis por áreas até então não contempladas, caso do Conselho Nacional de Direitos Autorais – CNDA e da Fundação Nacional das Artes – FUNARTE. Miceli (1984) aponta que a gestão de Ney Braga foi importante pois o ministro foi responsável por:

[...] inserir o domínio da cultura entre as metas da política de desenvolvimento social do governo Geisel. Foi a única vez na história republicana que o governo formalizou

um conjunto de diretrizes para orientar suas atividades na área da cultura, prevendo ainda modalidades de colaboração entre os órgãos federais e de outros ministérios, como por exemplo, o Arquivo Nacional do Ministério da Justiça e o Departamento Cultural do Ministério das Relações Exteriores, com secretarias estaduais e municipais de cultura, universidades, fundações culturais e instituições privadas (MICELI, 1984, p.75).

A década de 1970 foi marcada pelo fortalecimento da institucionalização da cultura. Esse movimento iniciado na instância federal desencadeou processos simultâneos nos estados e municípios, ocasionando a realização do primeiro encontro de Secretários Estaduais de Cultura que contribuiu para a criação posterior do Ministério da Cultura. O encontro acabou dando origem “a um fórum de discussão que se manteve ativo e que muito contribuiu para reforçar a ideia da criação de um ministério independente” (Calabre, 2007, p.93).

Apesar destes esforços, a institucionalização da cultura no Brasil não promoveu avanços significativos na criação de uma política nacional. Para Rubim (2017) as ausências são uma triste tradição da política cultural brasileira, que priorizava alguns grupos em detrimento de outros, resultando em uma política nacional fraca. Mesmo com os avanços reconhecidos promovidos pelos governos ditatoriais, para o autor, o vínculo entre políticas culturais e autoritarismos é este: tristes tradições. A despeito desses avanços, os governos militares “reprimiram, censuraram, perseguiram, prenderam, assassinaram, exilaram a cultura, os intelectuais, os artistas, os cientistas e os criadores populares” (Ib., p.63).

Observamos então que a institucionalização de políticas de cultura no contexto brasileiro é um processo marcado por inúmeras contradições. Na ditadura a censura e a restrição de recursos obrigou artistas a encontrarem outras formas de produzir arte ao mesmo passo em que artistas de oposição foram incluídos em iniciativas do governo. Para Ridenti (2005), a ditadura:

[...] tinha ambiguidades: com a mão direita punia duramente os opositores que julgava mais ameaçadores – até mesmo artistas e intelectuais –, e com a outra atribuía um lugar dentro da ordem não só aos que docilmente se dispunham a colaborar, mas também a intelectuais e artistas de oposição. (RIDENTI, 2005, p.98).

No período compreendido entre 1930-1984, essas contradições estiveram bastante presentes, especialmente no período da ditadura, mas também antes do golpe. Convém mencionarmos, além do que foi apontado por Ridenti (2005), que mesmo diante da censura, a cultura serviu como ferramenta de fortalecimento de governo autoritários, tendo sido algumas iniciativas apoiadas e financiadas pela ditadura. Observamos que a cultura teve, portanto, significativo papel na manutenção de uma pretensa sensação de normalidade durante o regime, onde ações comprometidas com o não questionamento da ordem eram financiadas, em paralelo

a perseguição perpetrada às ações ditas ameaçadoras. Notamos que o processo de concepção das políticas públicas de cultura no Brasil, conforme explicitado por diversos autores que corroboram o fato, se traduziu complexo, constituído por, segundo observado por Gadelha e Barbalho (2013), os seguintes componentes:

[...] a alternância de interesses de acordo com distintos governos; políticas públicas de cultura alinhadas com afinidades artísticas pessoais dos gestores; utilização de círculos de amizade pessoal na obtenção de favorecimento/ apoio a projetos culturais e o estabelecimento de uma relação de submissão e dependência, que perdurou durante muitos anos no Brasil e ficou conhecida como “cultura de balcão”. O Estado dava um pouco para (quase) todos, comprometendo aqueles que recebiam as benesses com gratidão e silencioso consentimento (GADELHA e BARBALHO, 2013, p. 76).

Mesmo com o fim da ditadura e muito baseado nesse cenário de rupturas e instabilidades⁹, apesar de um aumento considerável no volume de investimentos por parte do setor público, o mercado sempre teve forte presença e sobretudo influência na cadeia produtiva da cultura, e conseqüentemente na produção cultural. Até mesmo no âmbito da gestão pública de cultura no país notava-se a predominância de uma lógica do capital, onde o mercado – através de mecanismos de mecenato e das leis de incentivo – ditava e direcionava para quem e para que seriam destinados os investimentos à cultura no Brasil.

As primeiras leis de incentivo surgem ainda na gestão Sarney, que cria também o primeiro Ministério da Cultura. Essa criação acontece de maneira concomitante a um aprofundamento da visão neoliberal e da retração do papel do Estado. Desse modo, o mecanismo da lei de incentivo acaba por transferir a responsabilidade do Estado para a iniciativa privada que passa a deter o poder do investimento à cultura no contexto nacional. Sobre a primeira lei de incentivo à cultura, denominada Lei Sarney e promulgada em 1986, Rubim (2010) salienta:

[...] com a Lei Sarney (1986), (o governo) deslocou o financiamento da cultura para a iniciativa privada, de modo muito particular. Recorrendo a uma política de leis de incentivo, o Estado abre mão de impostos para estimular o setor privado a investir na cultura. Dessa maneira, o recurso é estatal, mas as decisões passam a ser do setor privado. Essa alteração do vínculo entre Estado e cultura ocasiona uma mutação acentuada no sistema cultural brasileiro, ainda não estudada em toda a sua plenitude (RUBIM, 2010, p. 44).

A Lei Rouanet, substituta da Lei Sarney, foi promulgada em 1992 na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso e segue em vigor até os dias atuais. Com uma gestão pública da cultura marcada por períodos de instabilidade, segue sendo o principal mecanismo

⁹ Para uma análise detalhada sobre as rupturas e instabilidades na institucionalidade da cultura no Brasil ver SILVA, T.N. Produtoras culturais: um estudo sobre a participação das mulheres na produção cultural brasileira. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal da Grande Dourados, 2020.

de incentivo à cultura, e portanto, a principal política pública cultural no Brasil. Em paralelo a este cenário, a produção cultural começa a emergir como atividade profissional e ganha força justamente neste contexto. Por outro lado, as escassas políticas públicas de governo de cultura se somam à lei de incentivo de maneira tímida, com volume de recursos reduzidos para compor o rol de iniciativas financiadoras do setor.

Os profissionais da produção cultural se situam, então, neste cenário. Através das leis de incentivo, apenas grandes projetos conseguem ser incentivados. Há, portanto, uma massiva concentração de recursos nos grandes centros, principalmente no Sudeste. Levantamento realizado pela Confederação Nacional de Municípios apontou que no período de 1993 a 2018, 79,52% do total de recursos captados pelo mecanismo de incentivo da Lei Rouanet estiveram concentrados na região. Há também uma concentração de força de trabalho, que reserva e garante investimento apenas a um pequeno número de produtores e artistas em geral renomados, famosos e reconhecidos pela mídia e pela opinião pública. E esses poucos projetos precisam garantir ao mercado o lucro e retorno ao investimento a que foram contemplados. Apesar das recentes tentativas de descentralização da Lei Rouanet, atribuindo pontuações mais altas a projetos de outras regiões e a iniciativas que garantam a disseminação da cultural popular, das manifestações tradicionais e de grupo e coletivos de médio e pequeno porte, o consenso é que o mecanismo é incapaz de atender as demandas de financiamento público da cultura no contexto brasileiro.

Em paralelo a este cenário, houve algumas iniciativas que pretendiam resultar em uma política pública de Estado de cultura, de caráter mais permanente e que garantisse a descentralização de recursos e o acesso aos bens e produtos culturais à população brasileira. Os Pontos de Cultura, o Programa Mais Cultura, o Programa Brasil de Todas as Telas, o Vale Cultura, o Plano Nacional de Cultura, o Sistema Nacional de Cultura¹⁰, projetos e programas implementados nas gestões do Partido dos Trabalhadores, promoveram pequenas revoluções nas políticas públicas culturais e garantiram também pequenos avanços. Infelizmente, devido a fragilidade dessas iniciativas, boa parte delas foi descontinuada ou extinta pelos próximos governos, tanto o governo Temer quanto do governo Bolsonaro, democraticamente eleito e que assume o mandato com um discurso que se ocupava de “criminalizar” a cultura. Além disso, a pandemia da Covid 19 acentua o desmantelamento do setor cultural já em crise, provocando

¹⁰ Mais informações sobre os programas e projetos ver SILVA, T.N. Produtoras culturais: um estudo sobre a participação das mulheres na produção cultural brasileira. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal da Grande Dourados, 2020.

um colapso na economia da cultura que só não foi mais devastador graças às leis de auxílio emergencial – Lei Paulo Gustavo e Lei Aldir Blanc - propostas e aprovadas pelo legislativo e sancionadas pela presidência da república.

Essa “fragilidade” das políticas públicas de cultura colocam o setor em uma eterna disputa pela garantia do mínimo. Uma outra característica que surge a partir da instabilidade dessas políticas é a chamada lógica dos editais. A falta de iniciativas permanentes por parte do Estado transforma-o em um eterno financiador de editais e projetos de curtíssima duração, que já nascem com prazo de validade curto e prestes a expirar. Os profissionais da cultura são inseridos, portanto, nesse formato que é burocrático, neoliberal e produtivista.

Assim, torna-se um difícil exercício o de analisarmos as interações e obstáculos entre a produção cultural, o mercado e o Estado, pois de certa maneira a ação do Estado é orientada pelo mercado, ou seja, o Estado direciona o investimento em cultura através da lógica do mercado e do que lhe é mais rentável. O ministro Gilberto Gil, em seu discurso de posse, traria uma tônica diferente do que afirmamos:

[...] o Estado não deve deixar de agir. Não deve optar pela omissão. Não deve atirar fora de seus ombros a responsabilidade pela formulação e execução de políticas públicas, apostando todas as suas fichas em mecanismos fiscais e assim entregando a política cultural aos ventos, aos sabores e aos caprichos do deus-mercado. É claro que as leis e os mecanismos de incentivos fiscais são da maior importância. Mas o mercado não é tudo. Não será nunca (GIL, 2003, p.11).

Há, portanto, em alguns momentos e gestões uma clara tentativa de empreender esforços para que se inverta essa lógica, e a gestão Gil (2003-2008) foi a gestão que mais se dedicou e direcionou recursos e pessoal para que o Estado saísse da posição de omissão e passasse a ser de fato o grande proponente e financiador da cultura brasileira. Infelizmente, o que observamos é que para além de esforços isolados e alguns pouco avanços, a soberania do capital e do mercado ainda tem enorme influência no financiamento e, portanto, na materialização e na construção do discurso sobre o que é produzido e por quem são produzidos os bens artísticos e culturais no contexto brasileiro.

1.3 Sociologia dos Grupos Profissionais e o contraste com a realidade da produção cultural brasileira: debates, disputas e fronteiras.

De início, faz-se importante ressaltar que o trabalho em produção cultural, apesar de muitas vezes não reconhecido e ainda realizado na esfera da informalidade, é, como enunciam os profissionais envolvidos na área, um trabalho que promove um sentimento de satisfação em ser realizado, ou seja, produz identificação positiva. Mesmo diante dos entraves profissionais,

há, na atividade da produção cultural, uma “dimensão simbólica em termos de realização de si e de reconhecimento social” (Dubar, 2012, p. 354). Observa-se então que, ainda que os entraves e desafios impostos à profissionalização da produção cultural sejam numerosos, há uma esfera significativa de produção de sentidos e significados positivos em relação a este trabalho.

Ao começar a definir “profissão”, Freidson (1995, p. 2) destaca que ela é um “tipo específico de trabalho especializado”. O autor avança em sua conceituação se indagando sobre qual seria este tipo de trabalho, seu lugar no universo do trabalho – onde ele é realizado - e por quem é realizado. Para Freidson, não é possível teorizar o estudo das profissões sem antes considerar que para além deste trabalho reconhecido na economia formal existem outras tantas atividades que são realizadas na esfera da economia informal e que só tiveram seu reconhecimento em momentos posteriores.

O ingresso na atividade de produtor cultural ocorre, em boa parte das vezes, através do aproveitamento de oportunidades que se apresentam na trajetória de vida dos profissionais. Uma educação orientada para a apreciação de obras artísticas, a necessidade de circular o próprio trabalho enquanto artista, um estágio em instituições que se ocupam de promover atividades culturais. Todas estas são possibilidades bastante comuns e estão presentes nos discursos dos profissionais atuantes na área quando indagados sobre a decisão de ingressar na produção. A pesquisa Panorama Setorial da Cultura Brasileira (Jordão e Alucci, 2012, p.72) afirma que “o ingresso na atividade da produção cultural é fundamentalmente motivado por oportunidades surgidas, ou seja, não planejado”. Silva (2020, p. 88) em sua pesquisa com produtoras culturais, revela que a partir das entrevistas obtidas, a entrada no mercado de trabalho em produção cultural se dá a partir de “múltiplos acontecimentos, seja na esfera pessoal, seja na esfera profissional” (p.88) e que dificilmente a profissão se configura como algo planejado e aspirado, “um desejo que se constrói a partir do imaginário de trabalho *ideal* ou trabalho dos *sonhos*” (Ib., p.88). Ao mesmo tempo, os produtores culturais relatam uma profunda identificação e realização com o trabalho que fazem. Há, portanto, por parte dos profissionais envolvidos na produção cultural, um processo de reconhecimento de si e de sua atividade, seja por meio de suas subjetividades nas motivações e razões pelas quais se deu seu ingresso na atividade, seja pela satisfação que seu trabalho lhes proporciona.

A pesquisa Panorama Setorial da Cultura Brasileira 2011/2012 informava que apenas 17% dos profissionais envolvidos na produção cultural possuíam formação superior convergente com sua área de atuação (cursos relacionados às artes e à produção cultural), sendo que, destes, apenas 1% possuíam formação específica em produção cultural. Dentre os outros

83% dos profissionais, 66% possuem formação superior na área de Ciências Humanas. Faz se importante salientar ainda que, segundo a mesma pesquisa, 77% dos profissionais da produção cultural possuem formação em curso superior (Jordão e Alucci, 2012. p.51), contrastando com os dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD 2023, que informou que o percentual de brasileiros com mais de 25 anos que concluiu o ensino superior era de 19,2% em 2022. Temos, então, profissionais extremamente escolarizados cujas formações acadêmicas não são específicas da área da produção cultural. Ressalta-se ainda que as formações específicas da área ainda parecem não refletir o trabalho prático realizado pelos produtores culturais, estando os projetos político-pedagógicos e a estrutura curricular dos cursos de graduação e pós-graduação em produção cultural, segundo os profissionais, descolados da realidade cotidiana deste trabalho. A máxima imperativa neste caso é que apenas o conhecimento prático seja suficientemente primordial à realização de seu trabalho. Em paralelo a isso, a formação superior, sobretudo na área das Ciências Humanas, surge como característica de grande parte dos profissionais da produção cultural. Para Jordão e Alucci, (2012):

O produtor cultural é um profissional que se formou na prática. A recentidade do entendimento da função como profissão ainda não permitiu que fossem tangibilizadas (para os produtores) em forma de currículo as habilidades necessárias para o exercício dessa atividade. As dimensões da profissão necessitam, em geral, de conhecimentos centrais, ou seja, os eixos principais de conhecimentos necessários ao exercício da profissão, e os de interlocução, aqueles que favorecem a integração e a valorização da profissão no ambiente econômico de uma organização social (Jordão e Alucci, 2012, p. 75).

Podemos concluir, portanto, que esta socialização da profissão passa, entre outros aspectos, pela construção de uma atividade profissional marcada pela prática e pela elaboração de um discurso próprio dos profissionais sobre sua atividade. Temos um exemplo claro do que Dubar (2012) nomeou como construção de si pela atividade do trabalho. O trabalho na produção cultural dá sentido para estes profissionais, que se identificam e se orgulham de sua profissão, possuem forte senso de pertencimento e de realização profissional, embora ainda haja entraves e contradições sobretudo no que tange a direitos e garantias sociais, salários e intermitência do trabalho. Assim, no sentido atribuído pelos profissionais da produção cultural, entendemos o grupo profissional como tendo em sua socialização, uma combinação que envolve formação acadêmica orientada para áreas das humanidades em sua maioria, mas também composta por outras áreas, ressaltando um aspecto da multiplicidade de atribuições e conhecimentos necessários para tornar-se produtor cultural; que atribui grande importância para o conhecimento adquirido na prática profissional; que promove identificação positiva aos

profissionais nela envolvidos e que há uma noção de prestígio no exercício da profissão. Estes são aspectos que orientaram a análise das entrevistas realizadas com os profissionais da produção cultural.

1.4 O profissionalismo e a produção cultural

A sociologia dos grupos profissionais tem se ocupado de compreender a realidade destes grupos de trabalhadores a partir de conceitos distintos. Visando a consolidação da Sociologia das Profissões, no contexto de predomínio de abordagens funcionalistas, em meados do século XX, destacaram-se análises sobre as distinções entre as profissões e outras formas de trabalho, nomeadas ocupações, estabelecendo-se o debate sobre definições. Essas perspectivas foram criticadas por outras vertentes. Entre elas, ressaltamos as que mostravam como tal olhar incorporava, na sociologia, a naturalização das fronteiras produzidas nas disputas profissionais, em vez de analisá-las reflexivamente. Nesta pesquisa, nos orientamos pela perspectiva de que não obstante as definições de profissão ainda permaneçam “sem solução” (Evetts, 2018, p. 44), o caso da produção cultural nos direciona para o caminho de que muitas disputas em torno do que é ser produtor cultural, sobre suas fronteiras, atividades e formas de fortalecimento do grupo estão em curso entre seus membros pois o discurso e a identificação profissional são processos em constante negociação. Portanto, mobilizamos profissão como um conceito *folk* (Freidson, 2019) empiricamente construído. Esta pesquisa analisa os profissionais, focalizando como eles se percebem e negociam os sentidos sobre sua prática, avanços e limitações do grupo, expectativas e frustrações, entre outros significados atribuídos ao trabalho.

Além dessa preocupação inicial na diferenciação entre profissões e ocupações, o conceito de profissionalização foi especialmente utilizado nas décadas de 70 e 80, e embora ainda utilizado para empreender análises, predominou entre os estudiosos a visão de que o conceito de profissionalismo era analiticamente mais denso para a compreensão dos fenômenos em curso (Evetts, 2018). O conceito denominado profissionalização é definido, por Evetts, apoiada nos escritos de Abbott e Larson (2018, p. 44) como o “processo para alcançar o status de profissão” e tem sido traduzido como um processo que objetiva “buscar, desenvolver e manter o fechamento do grupo ocupacional” com vistas a “manter os próprios interesses ocupacionais dos profissionais em termos de seu salário, status e poder bem como a proteção de monopólio da jurisdição ocupacional”. Já o conceito de profissionalismo, segundo Freidson (1995):

[...] é definido por meio das circunstâncias típico-ideais que fornecem aos trabalhadores munidos de conhecimento os recursos através dos quais eles podem controlar seu próprio trabalho, tornando-se, desse modo, aptos a criar e aplicar aos assuntos humanos o discurso, a disciplina ou o campo particular sobre os quais tem jurisdição (Freidson, 1995, p. 1).

Freidson (1995), ao propor um quadro de referência de análise derivado do estudo das profissões, define o profissionalismo como um tipo ideal para o desenvolvimento de seu modelo analítico. Para Bonelli (2016, p. 195), o profissionalismo “potencializa ocupações que dispõem de recursos para sustentar sua pretensão”, dentre os quais destaca “o domínio de uma base de saber para oferecer à sociedade, relacionando o interesse específico ao interesse público, a força para reservar o mercado com o apoio de aliados poderosos” (Ib., p.195). Segundo Evetts (2018), inicialmente o profissionalismo era tido como “um valor ocupacional e normativo, como algo que vale a pena preservar e promover no trabalho pelo e para os trabalhadores”, e posteriormente era interpretado como um “discurso”, que foi incorporado nos manuais de treinamento de empresas; e finalmente o profissionalismo também pode ser utilizado como um “instrumento de mudança ocupacional e controle social nos níveis macro, meso e micro” em diversas condições, situações e relações de diferentes profissões (Ib., p. 44-45). Na produção cultural, frequentemente observa-se no discurso dos produtores culturais uma ênfase na necessidade de profissionalização da área. Muitos atribuem a desestruturação do setor ao fato de atuarem na profissão sem experiência nem conhecimento prévio, aventurando-se no cotidiano do trabalho sem estarem preparados para tal. Os profissionais também elencam a necessidade de que novos produtores culturais se capacitem academicamente, mesmo reconhecendo que boa parte do conhecimento de seu trabalho é adquirida na prática cotidiana do mesmo.

No entanto, apesar de esta “necessidade de profissionalismo/profissionalização” estar presente no discurso dos produtores culturais, ela não se apresenta da mesma forma para todos. Há profissionais que defendem, sim, a formação acadêmica como pré-requisito para uma profissionalização da produção, mas há outros que vão indicar que o caminho mais correto a se seguir para que haja mais estruturação da atividade é o da formalização dos postos de trabalho, tendo em vista que o trabalho informal e de “*freelancers*” é prática bastante comum no universo da produção cultural.

Avançando, é preciso que se analise em que medida podemos apontar a presença da questão da construção de um discurso e da efetivação de uma jurisdição profissional, tanto por parte dos produtores culturais quanto no mercado de trabalho na cultura e nas gestões públicas

e instâncias legislativas brasileiras. Entendemos que é a partir do discurso dos profissionais que a construção social de uma profissão vai produzindo sua legitimação. É na complexidade e riqueza dos relatos, conceituações e impressões dos próprios profissionais que uma jurisdição profissional da produção cultural constitui sua justificativa. Para Liu (2018, p. 46) “a construção social de qualquer profissão envolve três tarefas relacionadas”. A primeira destas três tarefas consiste no estabelecimento de uma jurisdição sobre uma área de trabalho. Segundo o autor, “o principal processo social que constitui as jurisdições profissionais é o trabalho de fronteiras, que assume as formas de criação de fronteiras, borramento de fronteiras ou manutenção de fronteiras” (Idem, p.46). Ocorre que, na produção cultural, simultaneamente se busca criar fronteira para esta atividade e borrá-la com as demais atribuições profissionais que os praticantes exercem. Esses processos serão analisados na tese, a partir do discurso dos entrevistados. Como segunda tarefa, Liu afirma que “a profissão desenvolve um conjunto de conhecimentos especializados sobre as suas tarefas principais” (Ib., p. 46), em que seu principal processo constituinte é o de “diagnóstico, que assume a forma de lutas diagnósticas ou de coprodução diagnóstica” (Ib., p.46). Por fim, a terceira e última tarefa trata da construção de “redes internas e externas para acumular recursos”, sendo a troca “o principal processo social que constitui as redes profissionais” (Ib., p. 46). As trocas podem assumir as formas de troca negociada, recíproca ou simbiótica, ressaltando que “embora o trabalho de fronteira ocorra além das fronteiras, o diagnóstico e a troca ocorrem dentro e fora das fronteiras” (Liu, 2018, p. 46).

A esfera de atuação do produtor cultural, por vezes, se situa dentro de um espectro em que suas atribuições se confundem e se sobrepõem às de outros profissionais. Tomemos como exemplo a produção de um espetáculo de teatro. As funções são bem definidas, mas mal delimitadas, ocasionando eventualmente uma sobreposição e confusão entre os profissionais que as executam. Dentre elas, destacamos: direção, atuação, sonorização e iluminação, figurino, cenário ou espaço e visualidade da cena, assessoria de comunicação e a produção cultural do espetáculo. Nestas funções, há para cada sujeito uma expectativa atribuída no que se refere às tarefas que ele deve realizar no espectro do seu trabalho. Nesse caso, observamos que está designada à produção cultural a infinidade de tarefas que não estão exatamente relacionadas à atuação desses outros sujeitos. O produtor cultural assume então, atribuições que vão desde a organização de agenda de espaços em concomitância com a agenda dos outros profissionais envolvidos no espetáculo; diálogo entre o espaço e a equipe do espetáculo; obtenção de orçamentos para aluguel de equipamentos e compra de itens de figurino e cenário; organização da alimentação da equipe, muitas das vezes atuando inclusive de maneira a servir esta

alimentação; contato com a equipe de comunicação para alinhar horários, releases e informações do espetáculo que devem ser comunicadas à imprensa; a confecção e obtenção de assinatura dos integrantes da equipe em contratos e acordos de prestação de serviços; dentre outras inúmeras funções demandadas na realização de um espetáculo que, não constando como atribuição específica de outro profissional envolvido, são delegadas à figura do produtor. É o chamado “faz tudo ou canivete suíço”. As fronteiras podem ser simbólicas e definidas a partir das narrativas e disputas morais e de valor do grupo, ilustrando a afirmação de Liu (2018, p. 47), que destaca que “uma fronteira pode ser uma linha clara de demarcação entre as jurisdições de duas profissões ou uma área ambígua e elástica em que ambas profissões têm certos graus de controle”.

Há, portanto, uma diversidade de disputas e colaborações em curso, que na produção cultural ocorrem na prática cotidiana da atividade. O saber produzido na universidade e o saber aprendido na experiência prática também estão em disputa. Dessa forma, assumimos a análise aqui empreendida como um processo vivo das interações dos produtores/as culturais, focalizando a maneira como os profissionais percebem sua ocupação, se reconhecem e disputam lugares e funções dentro do grupo profissional.

2 OS PRODUTORES CULTURAIS: FORMAS DE INGRESSO, TRAJETÓRIA E A CONSTRUÇÃO DE UM DISCURSO PROFISSIONAL.

O capítulo objetiva analisar como as disputas discursivas no grupo profissional dos produtores culturais são construídas, detalhando as experiências e trajetórias dos sujeitos que o constituem. Buscaremos traçar paralelos entre as diferentes formas de ingresso no grupo e o perfil dos profissionais relacionando como permeiam a percepção de sua atividade. Outro objetivo é avaliar como constroem as narrativas a respeito da necessidade de formação acadêmica na área, dialogando com a maneira como isso recorta o discurso sobre a profissionalização e a realização cotidiana de seu trabalho. Também nos dedicamos a identificar as diferenciações existentes entre profissionais que exercem a produção cultural como única atividade e produtores culturais que realizam outras atividades profissionais para além da produção, analisando em que medida estas distinções afetam a interpretação que os profissionais têm sobre suas carreiras. Por fim, nos dedicamos a analisar as diferentes formas como os profissionais percebem as hierarquias existentes no grupo, evidenciando o seu impacto na construção do discurso profissional dos/das produtores/produtoras culturais.

2.1 Perspectivas do ingresso no grupo profissional.

Ao avaliarmos o ingresso no grupo profissional dos sujeitos entrevistados, pudemos perceber a incidência de certas motivações para o exercício da atividade profissional. Dos vinte entrevistados, quatro afirmaram ter sentido a necessidade de se tornarem produtores/produtoras culturais para viabilizarem seu trabalho artístico, ou seja, já eram artistas e passaram a realizar a produção cultural. Outros quatro entrevistados relataram ter tido experiências profissionais na área da cultura, na forma de empregos ou estágios, e a partir deste fato começaram a desenvolver a produção cultural como atividade. Em seguida, mais quatro entrevistados relataram que as experiências de vida os levaram a ingressar no grupo profissional, sugerindo que foi a produção cultural que “os escolheu” e não eles que escolheram a produção, demonstrando a inexistência de planejamento prévio e a dimensão prática de fazer o que se viabilizava. Três entrevistados informaram que se interessaram por arte em sua juventude e que por esse motivo aspiraram a se tornar produtores/produtoras culturais. Dois entrevistados eram músicos e decidiram se dedicar à produção cultural para aprender mais sobre a área. Um entrevistado se interessou pela produção cultural após cursar graduação na área da comunicação. Um entrevistado afirmou ter ingressado no grupo profissional por ter família musical e pela possibilidade de executar jornadas flexíveis de trabalho. Por fim, outro entrevistado relatou ter sido presidente de um fã-club de um artista em ascensão e, após esta experiência, ter sido convidado a se tornar produtor cultural.

Comparando os relatos acima com os da tese de doutorado de Amaral (2019), na qual aplicou questionário para um expressivo número de profissionais da área cultural, podemos traçar alguns paralelos. Na pesquisa, o autor pré-selecionou, no questionário aplicado, alternativas relativas ao ingresso na profissão. Uma das alternativas, a saber, “outros”, foi a segunda resposta mais citada, precedida pela alternativa “foi convidado por outras pessoas da área cultural” e sucedida pela alternativa “fui introduzido por familiares”. Embora a forma de ingresso que se relaciona com a influência de familiares ter sido citada apenas uma vez por nossos entrevistados, quando nos debruçamos sobre a alternativa “outros” podemos perceber que os discursos enunciados por nossos entrevistados se coadunam aos obtidos por Amaral (2019). Experiência prévia, experiência universitária, por sensibilidade e vocação, da arte para a produção, todos esses relatos também foram encontrados nas entrevistas que realizamos. Essas semelhanças indicam que, apesar das diferenças e reservadas as limitações a que esta pesquisa se propôs, pode-se falar de uma certa formação do grupo profissional a partir de

experiências de ingresso que são comuns a determinados profissionais da área. A seguir, examinaremos essas formas de ingresso mais detalhadamente.

Por outro lado, Costa (2011) identificou diferentes formas de ingresso no grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais: sujeitos que aprendem e refletem sobre a produção cultural no exercício de seu trabalho; sujeitos incluídos em mercados de trabalho mais complexos e estruturados, que sentem necessidade de adquirir formação mais específica na área da produção cultural; e sujeitos que desejam uma formação acadêmica específica na área mesmo não tendo tido experiências práticas com produção cultural anteriormente. Tanto o trabalho de Costa (2011) quanto o de Amaral (2019) guardam semelhanças e divergências em relação aos relatos obtidos por nossa pesquisa.

Ao analisarmos a forma de ingresso relacionada a conseguir viabilizar seu trabalho artístico, podemos observar como a experiência da necessidade da profissionalização impactou as trajetórias de cada um desses profissionais. Dos quatro entrevistados, dois eram homens e duas eram mulheres, sendo a metade deles pessoas brancas e a outra metade pessoas negras. Em relação a ser a produção cultural sua principal fonte de renda, todos relataram ser outra a sua atividade principal e, portanto, a produção cultural se situa muito mais como um “complemento” de seus ganhos financeiros. Podemos então relacionar o ingresso no grupo a partir da carreira artística com a existência de outro trabalho que não seja a produção cultural. Em outras palavras, os entrevistados praticam a produção cultural a depender de suas carreiras artísticas, tornando-a secundária em relação a outras atividades.

Não tem muito jeito de ser artista no Brasil se você não se produzir de alguma maneira, né? Então, a verdade é que a obrigação que me levou pra produção. E depois da produção eu chego na gestão. (Gustavo, 40 anos, branco, cisgênero, homossexual).

A produção, ela veio inicialmente de maneira... compulsória, né? Eu trabalhava no Sesc, terminei a graduação, saí do ateliê, que eu era um artista que estava ali residente e recebia várias pessoas, e fui pra galeria pra tomar conta dessa programação. Então, a partir daí, eu começo a desenvolver esse trabalho diretamente ligado à produção, que começou lá em 2019. Porque antes disso, eu era artista. E aí, em 2019, começo a programar e começo a entender quais são as nuances dessa produção. (Robson, 34 anos, negro, cisgênero, homossexual).

Essa entrada compulsória no contexto do trabalho em produção cultural pode ser explicada pela escassez de recursos financeiros e de pessoal na área da cultura no país. Em um cenário em que o financiamento à cultura e a projetos culturais são limitados, os profissionais precisam se adaptar se quiserem garantir que suas obras sejam viabilizadas. Assim, os artistas sobrepõem funções que seriam, idealmente, executadas por um profissional específico, e acabam por tornar-se também produtores/produtoras culturais. Em relação à entrada no grupo profissional que se dá a partir de experiências profissionais em áreas da produção cultural ou

áreas correlatas, sinalizada por quatro entrevistados, podemos distinguir duas diferentes formas de ingresso. Existem profissionais que tiveram oportunidade de estagiar em instituições ou empresas ligadas à produção cultural e, a partir daí, desenvolveram o desejo de seguir atuando na área; e existem profissionais que têm o primeiro contato com a produção cultural ingressando em vagas e posições de emprego nas quais a produção cultural fazia parte de seu rol de atribuições. Em ambos, percebemos o quanto a capacidade de articulação entre as experiências vividas e as oportunidades no mercado de trabalho é determinante para que o profissional opte por fazer parte do grupo profissional.

Em 2012, eu entro como estagiário na Prefeitura de (cidade em que residia). Em 2014, eu vou para a Secretaria de Cultura. Então, eu vou trabalhar na Secretaria de Cultura, entro como estagiário, depois vou para a coordenação administrativa do Centro Cultural, depois eu viro diretor desse Centro Cultural, depois eu vou ser secretário executivo da secretaria e depois chefe de gabinete. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Quando eu era estagiária de ciências sociais, surgiu uma vaga no Sesc para estagiar no setor de cultura. E aí, eu participei desse processo que teve para estágio no Sesc e fui parar no setor de cultura. Aí, chegando lá, conhecendo esse mundo cultural que o Sesc desenvolve, também foi outra paixão. (Natália, 36 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Outros quatro entrevistados, quando perguntados sobre como decidiram se tornar produtores culturais, responderam que não decidiram, mas sim que foi a produção cultural que os escolheu ou que a vida os levou a seguir esse caminho. Sobre esta forma de ingresso, ela evidencia como a entrada no grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais é, na maioria dos casos, não planejada. Ao afirmar que a produção cultural os escolheu, percebemos a influência do entorno pessoal para a entrada no grupo e, posteriormente, os sujeitos acabam por agir na direção de consolidar o espaço profissional. Observamos, então, que uma combinação entre oportunidades surgidas e a influência do entorno pessoal favorece o ingresso no grupo profissional.

A produção me escolheu, me forjou e me tornou ao longo dos anos. Eu olhei para trás e falei, o caramba, eu virei uma produtora cultural e em posição de muito privilégio, de poder viver da minha arte e das minhas produções. (Ludmila, 54 anos, branca, cisgênera, lésbica).

Temos ainda uma outra tendência de respostas neste grupo, que é a de que alguma pessoa próxima fez o convite ou sugeriu que o profissional ingressasse na produção cultural. No trabalho de Amaral (2019), 30% dos participantes da pesquisa indicaram que ingressaram no grupo profissional “convidado[s] por outras pessoas da área cultural” (Ib., p. 192), ou seja, o ingresso se dá a partir de redes de interação social. No caso de Letícia, seu ingresso acontece a partir da convivência com seu esposo, profissional integrante do grupo dos produtores

culturais, já há bastante tempo e muito reconhecido. O que começou a partir de um relacionamento amoroso, passou a ser um relacionamento também de trabalho.

Em 2012, eu conheci o meu esposo, que já era um produtor com uma carreira bastante longa aqui em (nome da cidade). E, depois de um ano e meio mais ou menos, que a gente já estava junto, ele me chamou para trabalhar com ele. Enfim, eu já gostava bastante de tudo que estava dentro desse universo da produção cultural, e aí eu topei e comecei a trabalhar na (produtora). Minha entrada no setor cultural foi através dele, através de um relacionamento que acabou se tornando uma parceria de trabalho também. (Leticia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Quatro entrevistados afirmaram que seu ingresso no grupo profissional aconteceu em decorrência do interesse por arte e cultura em suas infâncias ou adolescências. Este interesse surge tanto a partir de um estímulo familiar que facilitava e incentivava o contato quanto pela curiosidade individual de consumir e apreender manifestações artísticas. Para Cecília, o interesse surge tanto a partir das aulas de teatro quanto pelo contato com artes visuais a partir da compra de obras de arte por seu pai. Já para Maria, ao se interessar por uma carreira artística na música, acabou optando por tornar-se produtora cultural por entender que seria um caminho mais “fácil” e com menos etapas para ingressar no mundo da música quando comparado com o caminho que precisaria seguir para se tornar uma musicista.

Bom, eu tive experiências quando adolescente aqui em (cidade que reside). Eu fiz parte de um grupo de teatro. Eu tinha uma relação também com artes visuais porque meu pai gostava e comprava artes visuais. Era uma época de inflação e ele vendia imóveis, então ele ganhou uma grana nessa época e ele se interessou, investiu em arte, então eu me aproximei por conta dessas coisas. (Cecília, 45 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Eu queria trabalhar com a música. Mas como eu não me especializei na área musical eu achei que era mais fácil para mim entrar dentro desse setor, contribuindo de outra maneira, que seria da forma de trabalho. Não que tocar não seja um trabalho. Era algo que, para mim era mais fácil de desenvolver do que, musicalmente, ir para um conservatório e tentar tocar porque são várias etapas para um músico, não é? [...] Então, o caminho para poder ser musicista era muito mais longo do que o trabalho de trabalhar no backstage. [...] Então, isso já foi o ponto de escolha inicial. Talvez a minha decisão foi entre trabalhar com a música, ser musicista e virar produtora. Isso foi o ponto. (Maria, 35 anos, parda, cisgênera, heterossexual).

Dois entrevistados afirmaram terem ingressado no grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais a partir da sua experiência como músicos. Diferentemente dos entrevistados que ingressam a fim de viabilizar suas carreiras artísticas, Dante e Gilberto começam a atuar como produtores culturais com o objetivo de compreender melhor como as coisas aconteciam, em seu contexto como músico de uma dupla sertaneja, no caso de Dante; e por um interesse pela área da produção cultural motivado por suas afinidades com a música e o universo cultural, no caso de Gilberto. Em relação a Gilberto, é interessante perceber como se deu sua decisão, motivada por afinidades pessoais. Ele realiza uma busca em um guia do

estudante e escolhe a produção cultural. Sobre Gilberto, cabe salientar também que ele é o único entrevistado que possui graduação em Produção Cultural.

[...]Jeu resolvi aprender um instrumento, porque eu estava envolvido com igreja, meu irmão mais velho tocava, enfim. Então, desses 11 anos, até eu finalizar o ensino médio, eu já estava ali bem focado em ser músico. E aí logo que eu estava ali no conservatório, eu já quis focar na faculdade de música, né? E aí passei aqui na (faculdade) e vim para (cidade onde reside), onde eu estou até hoje. [...]comecei a produzir, eu me interessei a ver as coisas por um prisma um pouco mais distante, né? Porque a gente tá ali com o artista, a gente tá muito perto do que tá acontecendo, né? E quando você se torna produtor, você vê as coisas de uma forma mais ampla. É importante ter uma boa equipe, a gente precisa ter bons equipamentos, a gente precisa ter uma logística boa, né? As pessoas que estão trabalhando precisam estar numa condição de trabalho legal, então você já começa a medir outras coisas. (Dante, 36 anos, pardo, cisgênero, heterossexual).

[...] eu tive uma banda de rock, de heavy metal na real. Então tinha assim um contato, uma cena musical, underground e tal, na minha juventude. [...] A escolha não foi muito, assim, pensando no futuro, era mais uma escolha baseada nas minhas filiações, nos meus interesses, então eu achava que poderia me sentir bem pela descrição que a gente tinha no Guia Abril do Estudante. Eu comento, porque é uma coisa que era, estamos falando aí, do final da década de 90, começo, né, virando ali para 2000. (Gilberto, 40 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Os últimos dois relatos sobre a maneira de inserção dos profissionais na produção cultural são distintos entre si. Para Roberto, o interesse em ingressar no grupo profissional surge em sua graduação, ao começar a produzir eventos acadêmicos. Já para Karen, ao tornar-se presidente de um fã-clube foi notada pelo artista do qual era a fã, decorrendo disso o convite para começar a atuar na produção cultural. Embora reservem diferenças, o modo como os dois entrevistados ingressam guarda algumas semelhanças, não apenas entre os dois, mas também quando comparado com outros relatos de entrevistados para esta pesquisa: o ingresso no grupo profissional quase sempre ocorre de maneira não planejada.

Mas, com certeza, meu sonho maior era trabalhar com audiovisual, a princípio. A música eu achava que era uma coisa mais como hobby, porque eu não tocava nada, nem imaginava muito como seria trabalhar com isso. Mas logo que entrei na universidade, comecei a atuar produzindo eventos, como estudante ainda, festas, shows. Logo no começo da faculdade, comecei a produzir o (um encontro de estudantes). Foi uma experiência muito legal como produtor de eventos, e depois fui me envolvendo. (Roberto, 41 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Então, eu meio que fui uma presidente de fã clube, fazendo todo um movimento, fazendo toda uma agitação. E quando (o artista para quem trabalhava) saiu do programa, saiu com o escritório, saiu com tudo mais. E eu realmente me tornei a presidente do fã clube por gostar, por me simpatizar ali com a situação. E, sem querer, eu já estava me envolvendo ali com o que viria a me dar dinheiro, o que viria a ser o meu trabalho futuramente. No último ano da faculdade, (o artista para quem trabalhava) rompeu com esse escritório dela e foi atrás de novos escritórios, novos empresários. E quando encontrou um empresário, precisava de alguém que fosse ali responder por ele dentro desse escritório. E aí ele falou, meu, nada mais justo do que você. Você conhece da minha carreira, você conhece das minhas coisas, você cuida do meu site, você não sei o quê, cuida do meu fã clube e tal, quero te fazer essa proposta. Você quer vir a trabalhar pra mim? Eu falei, poxa, eu quero. Então, assim,

foi através dele que eu realmente me profissionalizei. Comecei ali como uma profissional. (Karen, 36 anos, branca, cisgênera, bissexual).

Ao analisar as formas de ingresso no grupo profissional em pesquisa anterior, focalizada apenas em mulheres como produtoras culturais (Silva, 2020), obtivemos alguns relatos semelhantes aos recebidos nesta pesquisa, assim como encontramos semelhanças nos obtidos por Amaral (2019) e na pesquisa de Costa (2011). Em todas, ressalta-se a maneira como as trajetórias pessoais são elementos fundamentais na decisão pelo ingresso no grupo profissional. Em contrapartida, percebemos que a produção cultural não produz um ideário profissional a ponto de suscitar o desejo pelo ingresso na carreira, não há por parte dos entrevistados a sinalização de um interesse genuíno ou de um “sonho” em se tornar produtor/produtora cultural. Amaral (2019, p. 195-196) salienta o quanto “diferentes qualidades de ação autônoma constituem valores importantes na maneira como esses agentes percebem a si em interação com o seu meio”. O ingresso no grupo profissional é negociado e ajustado à medida que oportunidades profissionais e interesses pessoais são gerenciados de modo a direcionar os sujeitos para a área da produção cultural.

Esse ingresso ao acaso, “acidental”, não planejado, traz reflexos no modo como a produção cultural é constituída como um grupo profissional, no modo como o mercado cultural é organizado no país, e principalmente na maneira como os sujeitos enxergam a si mesmos e o grupo profissional. As disputas discursivas entre os/as produtores/produtoras culturais sobre a atividade refletem as formas de constituírem sua identificação profissional, evidenciando os motivos e as consequências de seu ingresso no grupo, mesmo que não haja planejamento ou idealização em relação à sua entrada ou sobre sua permanência no grupo.

2.2 Formação acadêmica, formação prática e seus efeitos no discurso profissional.

Entre os produtores culturais, podemos evidenciar a existência de dois conjuntos distintos de profissionais: os que apreendem a atividade a partir de uma formação acadêmica e os que a apreendem na prática cotidiana. Ainda assim, mesmo para os que têm formação acadêmica na área, a formação prática foi frequentemente relatada como essencial para o exercício de seu trabalho, sendo bastante mencionada nos relatos a ineficiência da grade de conteúdos ministrados em cursos de graduação para prepararem profissionais aptos para o mercado de trabalho em produção cultural. Nesta seção, analisaremos como o discurso profissional dos produtores culturais se constrói a partir da perspectiva da formação necessária para a atuação na área, buscando compreender, a partir das entrevistas, como as disputas em torno do tema têm sido travadas.

Dentre os vinte entrevistados, apenas Gilberto, branco, cursou graduação em Produção Cultural. Ele, inclusive, atua como professor universitário de um curso superior em Produção Cultural brasileiro. Os outros quinze entrevistados que possuem ensino superior completo, não têm formação acadêmica na área. Apesar disto, destes quinze, cinco possuem formação acadêmica na grande área das artes, sendo os cursos superiores em: Teatro, Música e Artes Visuais. Seis têm formação superior na grande área da comunicação, sendo os cursos: Publicidade e Propaganda, Rádio e Tv, Comunicação Social, Jornalismo e Imagem e Som. Um entrevistado tem formação superior em Relações Internacionais; um em Ciências Sociais; um em Turismo e um em Filosofia. Podemos observar também que há certa tendência entre os graduados que não fizeram cursos na área das artes, de se graduarem em cursos da área da comunicação.

O único entrevistado que cursou produção cultural, Gilberto, afirma ter escolhido o curso ainda na adolescência, após consultar o Guia do Estudante e que sua escolha não foi feita “pensando no futuro”. E conforme observamos na seção anterior, muitos são os motivos que levaram os entrevistados a ingressarem no grupo profissional, sendo que a maior parte deles relata que este ingresso não foi planejado, mas sim resultado de uma convergência de oportunidades surgidas e interesses pessoais. Nesta equação, pouco sobra espaço para ingressos planejados e para formação profissional acadêmica na área da produção cultural. Por outro lado, o grupo de entrevistados é composto, em sua grande parte, por pessoas com ensino superior completo em outras áreas de formação. Esse dado nos revela que, embora a formação em produção cultural não seja um aspecto decisivo na construção do discurso profissional, a formação superior constitui um elemento bastante importante na trajetória de trabalho desses sujeitos.

Então, eu vi a graduação de formação acadêmica, eu acho super interessante, mas é inacessível. Os cursos que têm são muito caros, tipo no Senac. É muito caro. Eu nunca tive condições de pagar, por exemplo. E aí, o que eu fazia? Tipo, vai ter um espetáculo? Eu falava pra galera, deixa eu trabalhar com você, não precisa me pagar. (Melissa, 38 anos, preta, cisgênera, heterossexual)

Melissa nos informa que os cursos na área da produção cultural são muito caros. Em paralelo a isso, conforme já citado anteriormente, existem poucos cursos de graduação sendo ofertados no Brasil (Nunes e Benevides, 2017); (Jordão e Alucci, 2012), e se levarmos em conta cursos oferecidos por instituições públicas gratuitos esse número diminui, quando comparadas à oferta de outros cursos de graduação. Convém observamos também que o acesso a estes poucos cursos de graduação em produção cultural é recortado por processos de genereficação

e racialização, evidenciando que a questão da falta de profissionalização da produção cultural pode ser explicada a partir de inúmeros fatores.

Mas eu acho que a partir dos últimos anos nós estamos tendo uma alavanca mesmo na profissão, porque ainda estamos tendo vários cursos surgindo. A gente tem os consagrados que eram na UFBA e na UFF, depois agora nós já temos a UFRJ, a UFG também abriu, nós temos alguns outros estados, temos lá na Unipampa, temos alguns locais abrindo cursos de produção cultural, cursos cada vez mais voltados para produção cultural. Então, acho que e agora, nesse momento que a gente tem a possibilidade com a Política Nacional Aldir Blanc com dinheiro garantido chegando nos estados e nos municípios, tem uma possibilidade muito grande de ampliar essa perspectiva pois agora vai ter função para essas pessoas exercerem em todos os municípios do país. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

A produção cultural é um setor muito pouco regulamentado e muito pouco profissionalizado de uma forma geral. Muito formado por pessoas que se interessaram, pessoas que formaram nas áreas mais diversas e foram entrando no mercado. Lógico que é um cenário de transformação. Nos últimos anos aumentou o número de cursos mais voltados para a área, tanto profissionalizantes quanto cursos de superior. (Roberto, 41 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Por outro lado, alguns entrevistados compartilharam a percepção de que se observada a partir da criação e do surgimento de novos cursos de graduação em Produção Cultural, a questão da consolidação da área tem avançado. Em consulta ao Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior – Cadastro e-MEC, atualmente existem 23 cursos de graduação em Produção Cultural em atividade no país. Destes, 5 possuem grau de bacharelado, e 18 grau tecnológico. Ainda, 9 cursos são ofertados por instituições públicas de maneira gratuita, e 14 são ofertados por instituições privadas com cobrança de mensalidade. Foram identificados outros 5 cursos que possuem em seus projetos políticos pedagógicos boa parte de conteúdos relacionados à formação em produção cultural: Produção Artística e Cultural na Pontifícia Universidade Católica PUC-RS; Gestão Cultural na Universidade Federal do Paraná - UFPR; Mediação Cultural – Artes e Letras na Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA; Produção e Política Cultural na Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA e Política e Gestão Cultural na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB. Em relação à pós-graduação, existem também inúmeros cursos a nível de especialização lato sensu, mestrado e doutorado na área de produção cultural

Ainda em relação à formação profissional na área, é importante destacar também que no ano de 2024, o Ministério da Cultura desenvolveu no âmbito da Secretaria de Economia Criativa e Fomento Cultural a Escola Solano Trindade de Formação e Qualificação Artística, Técnica e Cultural – ESCULT. Fruto de uma parceria entre a Diretoria de Políticas para os Trabalhadores da Cultura -DTRAC/MINC e do Instituto Federal de Goiás – IFG, a ESCULT tem ofertado cursos livres, de formação inicial e formação continuada nas diversas áreas das

artes e da cultura, incluída a área de produção cultural¹¹. A escola informa que até o presente momento cerca de 43 mil alunos concluíram seus cursos. Destacam-se também iniciativas da Fundação Escola Itaú¹² e do Serviço Social do Comércio - SESC¹³ que possuem cursos livres com temática voltada à produção cultural em seu catálogo.

Alguns entrevistados relatam que o aumento da oferta de cursos tanto de graduação quanto de especialização tem relação direta com o avanço da consolidação do grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais. Essa percepção dos entrevistados revela que, ainda que boa parte do que é assimilado sobre o exercício dos profissionais seja obtida através da formação prática, os profissionais enfatizam a importância de haver produtores culturais que tenham sido formados academicamente exercendo a atividade. A principal queixa em relação aos problemas da área versa sobre a falta de formação específica em produção cultural.

Observamos então que a maioria dos profissionais entrevistados relatou que boa parte do que aprenderam sobre produção cultural foi absorvida a partir da prática cotidiana de seu trabalho. Porém, 30% dos entrevistados afirma que os principais problemas quanto ao reconhecimento e valorização da produção cultural giram em torno da falta de profissionalização e de formação específica dos agentes envolvidos na área. Há, portanto, uma dissonância entre a realidade vigente dos profissionais e as percepções acerca de como a área poderia tornar-se mais profissionalizada. Existem dúvidas a respeito de quais seriam os caminhos necessários para que a produção cultural se profissionalize, mas não há dúvidas que a maioria dos profissionais enuncia a necessidade urgente de profissionalização da área – profissionalização que passa obrigatoriamente pela necessidade de formação específica. É interessante perceber entre entrevistados que o discurso profissional se constrói pelo modo como o grupo reivindica maior profissionalização da área ao mesmo tempo em que é formado quase que exclusivamente por produtores culturais não profissionalizados segundo seu próprio ponto de vista – ou seja, o grupo é formado por aqueles que não são formalmente profissionalizados na área de produção cultural mas que afirmam categoricamente a necessidade de haver pessoal profissionalizado, sejam eles já pertencentes ao grupo profissional ou que desejem ingressá-lo.

¹¹ Mais informações a respeito da ESCULT podem ser obtidas através do site: <https://escult.cultura.gov.br/mod/page/view.php?id=562>.

¹² Mais informações sobre o curso podem ser obtidas em: <https://fundacaoitau.org.br/escola/>.

¹³ Mais informações sobre o curso podem ser obtidas em: <https://transforma.sesc-sc.com.br/turma/producao-cultural/curso-online>.

Em relação à construção do discurso profissional, podemos concluir então que os/as produtores/produtoras culturais enunciam sua atividade como essencialmente desenvolvida na prática cotidiana das atividades. Alguns entrevistados, assim como Eliane, relatam inclusive terem ingressado no grupo antes mesmo de saber o que era produzir, tendo aprendido do que se tratava na prática. Também há relatos que informam que os profissionais, quando já inseridos no grupo, buscam ferramentas para compreender outras questões e processos de trabalho a partir do conhecimento teórico.

Eu comecei a ser produtora sem saber o que era produzir. E aí, mesmo tão próximo, mas tão distante das pessoas da cena cultural, de alguma forma, não tinha muito acesso, não sabia muito bem. E aí ninguém, tipo, falou ai, produtor faz isso. E aí, geralmente, a gente vai entendendo o que é produzir na prática. (Eliane, 24 anos, preta, travesti, pansexual).

A produção é uma coisa que me surge muito na prática e pela prática, né? Depois, até estudo um pouco de produção. Mas já depois, né? Já depois de estar fazendo a produção, eu vou tentar entender, teoricamente, algumas questões. Mas, no geral, ela me vem no exercício da produção na prática. (Gustavo, 40 anos, branco, cisgênero, homossexual).

Percebemos como a formação prática acaba sendo insuficiente, assim como relatado anteriormente. Em certos contextos, e conforme mencionado pelos entrevistados, há obstáculos que só são superados quando os profissionais buscam conhecimentos teóricos específicos da área. Letícia enfatiza inclusive que o que pesa mesmo é a falta de formação na área cultural, pois o que é aprendido em outras graduações, mesmo que em áreas correlatas, não impacta significativamente em uma maior habilidade enquanto produtora cultural. Ela nos informa que, mesmo que tivesse terminado sua graduação em Administração, isso não teria feito diferença para sua profissionalização como produtora cultural.

Eu não tive formação na área cultural, tudo que eu aprendi, tudo que eu consegui desenvolver foi aprendendo as coisas na prática mesmo, e tem um momento que essa parte de formação pesa um pouco. Formação específica na área cultural. Mesmo que eu tivesse terminado minha graduação, não teria feito diferença nenhuma. A formação na área cultural eu acho que às vezes pesa um pouco essa falta. (Letícia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Foi a partir dos primeiros acessos aos editais que as produtoras começaram a ter recursos para fazer as suas próprias produções. E ao mesmo tempo que a gente estava no mercado, a gente ia se profissionalizando ao passo que a gente ia tendo acesso. A gente ia se profissionalizando na prática. O que, para mim, é bem triste porque cria várias questões da profissão. (Sueli, 33 anos, indígena, cisgênera, bissexual)

Ainda sobre os impactos da falta de formação acadêmica específica na área da produção cultural, os entrevistados sugerem que, com o advento dos editais, houve um aumento da oferta de postos de trabalho em produção cultural, o que deixou ainda mais evidente o problema da ausência de formação específica na área. Tanto a Lei Aldir Blanc quanto a Lei Paulo Gustavo

financiaram, em caráter emergencial durante a pandemia de Covid-19, uma infinidade de ações culturais espalhadas pelo Brasil. A Política Nacional Aldir Blanc - PNAB¹⁴, instituída pela Lei número 14.339, de 8 de julho de 2022, surge como um desdobramento destas primeiras leis de caráter emergencial, mas agora constituindo um sistema federativo de financiamento à cultura por meio de repasses da União para outros entes federativos. O volume de recursos públicos injetados no setor cultural desde a instituição da política já soma cerca de 1,5 bilhão de reais no primeiro ciclo 2023/2024 e a projeção é que no ciclo 2 – 2025 sejam injetados cerca de 3 bilhões de reais no setor. O aumento de recursos fez com que o número de ações culturais se multiplicasse no Brasil, transformando o volume de oferta de postos de trabalho na área, o que, ao mesmo tempo que é visto com bons olhos pelo produtores culturais, também suscita questionamentos quanto a capacidade do setor de prover mão de obra qualificada suficiente:

A escassez de pessoas qualificadas é muito grande. E isso vai ficar cada vez pior. Com o aumento de recurso disponível e de projeto para ser executado, vai ser cada vez mais difícil ter profissionais. Então essas políticas públicas também precisam olhar para a formação. Ou então a gente fica desse jeito que a gente tá agora. A gente pega um profissional e vem cá, eu vou te ensinar, porque tem muita gente que nunca trabalhou com produção e que hoje em dia trabalha porque alguém topou ensinar. Mas aí quando a gente chama um profissional e dá uma oportunidade para essa pessoa, e daí depois a pessoa precisa dar um passo na frente, na carreira, essa formação, essa parte formal de profissionalização acaba fazendo falta. [...] Ainda mais aqui no Nordeste. Acho que a gente não tem faculdade de produção cultural aqui no (estado em que reside). Eu arrisco dizer que a gente não tem. Então, assim, quem trabalha com produção é alguém que se formou em jornalismo, ou em cinema, ou em artes visuais. E as políticas públicas estão olhando muito para essa coisa de derramar recursos para os produtores executarem, mas estão olhando pouco para isso da formação. E as coisas não se retroalimentam. Elas são muito mais pontuais, porque são políticas pontuais. Quando a gente tem um produtor que entende o que é a produção, ele vai fazer outras coisas depois também. Nem tão cedo a gente vai conseguir falar em indústria cultural no Brasil. Por que onde é que está a profissionalização? A primeira coisa que a gente precisa é ter profissional para a gente ter um setor que a gente pode chamar de indústria. A gente não pode chamar o que existe no Brasil de indústria porque não tem nem profissional. (Leticia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

A entrevistada revela que apesar de uma iniciativa importante, a destinação de recursos sem a implantação de uma política pública que esteja voltada para a formação de agentes culturais acentua ainda mais o problema da escassez de produtores culturais com formação específica na área cultural. É certo que a ESCULT é uma ferramenta importante na melhoria deste cenário, mas não é suficiente para suprir um mercado de trabalho em que há um montante considerável de recursos disponíveis para serem aplicados. Leticia expõe as dificuldades que os/as produtores culturais enfrentam em sua atividade profissional, mesmo quando há

¹⁴ Os dados sobre a PNAB foram retirados do site do Ministério da Cultura: <https://www.gov.br/cultura/pt-br/assuntos/politica-nacional-aldir-blanc>

disponibilidade financeira e possibilidades de realização de projetos em crescimento. Outros entrevistados informam que a ausência de formação específica seria um dos principais aspectos responsáveis pela impossibilidade de se poder falar em uma “carreira” dos produtores culturais no Brasil:

Muita coisa porque, de fato, a gente não tem uma carreira, como que se diz, desenhada no Brasil para o produtor. O produtor no Brasil é uma pessoa que na maioria das vezes começa como artista e aí ele tem que aprender a fazer produção, ou se aproxima de um grupo e aí tem que fazer produção. Então é bem orgânico. Agora nós temos algumas formações pelo país, mas é meio assim. (Cecília, 45 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Na prática, é uma profissão muito estabelecida e necessária. Eu acho que faltou, historicamente, um profissionalismo e uma política pública que desse base para esse profissionalismo. Então tem coisas muito básicas, né? A profissão mesmo é isso, ela nem existe em alguns lugares. Tem várias coisas muito básicas, CNAE por exemplo, que você não consegue nem se cadastrar. Então, tipo, já é uma coisa que precisava de uma mudança de política e é necessário política pública. (Roberto, 41 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

O depoimento de Roberto, no entanto, reforça a existência de uma dualidade no discurso profissional dos entrevistados. Em alguma instância, neste caso na dimensão prática, a profissão é bastante “estabelecida e necessária”. Porém o próprio Roberto afirma que a ausência de políticas públicas, de profissionalismo e de regulamentação são entraves para um maior reconhecimento da atividade. Os relatos nos informam a existência de disputas internas sobre a maneira como os próprios produtores/produtoras culturais enxergam a si próprios e ao mercado de trabalho no qual estão inseridos, portanto podemos concluir que o discurso profissional segue sendo construído na medida que os integrantes do grupo vivenciam suas experiências e as compartilham. Em comum à maioria dos entrevistados, podemos destacar que o discurso profissional dos/das produtores/produtoras culturais está bastante marcado pela ênfase na ausência de profissionalização do setor, que tem como principal causa a falta de formação em produção cultural. Em comum também a existência de um otimismo em relação aos avanços e melhorias que podem significar uma transformação, mesmo que pontual, no modo como os/as produtores/produtoras culturais enunciam seu trabalho. Ao analisar a problemática do discurso profissional dos/das produtores/produtoras culturais, Nunes e Benevides (2017) afirmaram que embora “permaneçam não resolvidas as questões centrais apresentadas pelos agentes da área de produção cultural” (Ib., p. 21), especialmente no que se tratava do reconhecimento formal da atividade, dos quais o aspecto mais proeminente seria “relativo as demandas formativas para a área” (Ib., p. 21), poderia se afirmar que houve avanços no que se refere ao “estabelecimento de um campo profissional com jurisdição própria” (Ib., p.

21). Se comparado com o afirmado oito anos atrás pelos autores, concluímos que permanecem não superados os desafios que dariam conta de transformar a percepção dos/das produtores culturais a respeito da profissionalização da área e do modo como enxergam como profissionais.

2.3 A influência da produção cultural como única atividade profissional e como atividade profissional paralela no discurso profissional.

Dentro do grupo de produtores culturais entrevistados para esta pesquisa, foi possível identificar que, enquanto a maioria dos entrevistados, totalizando quatorze, tem a produção cultural como principal fonte de renda, outros seis indicaram que sua principal fonte de renda decorre de outra atividade. Estes seis entrevistados têm a produção cultural como atividade paralela, que por vezes complementa sua renda, mas por outras não. Destes, três atuam como professores tanto do nível superior quanto do nível básico, uma atua como gerente de projetos, um atua como trabalhador técnico e administrativo em órgão federal na área da cultura e outra é atualmente estudante. Ainda, observamos também que há certa dificuldade em compreender a produção cultural como principal fonte de renda pois esta compreensão esbarra em uma multiplicidade de nomenclaturas utilizadas para nomear as funções exercidas pelos profissionais. Nesta seção buscamos compreender de que maneira esses fatores afetam o discurso profissional dos/das produtores/produtoras culturais.

Conforme observado no início desta tese, embora reservem especificidades, muitas das funções exercidas tanto por produtores culturais quanto por gestores culturais se sobrepõem. Embora enquadrados como produtores culturais para fins de classificação nesta pesquisa, alguns entrevistados que atuavam como gestores culturais de diversos órgãos tiveram dificuldade em nomearem-se e reconhecerem-se como produtores culturais. Observamos opiniões que diferem entre si quanto às atribuições ligadas à gestão cultural. Daniel, turismólogo por formação acadêmica e titular de importante cargo no Ministério da Cultura, avalia que, mesmo que atualmente exerça uma função de gestor cultural, se considera produtor cultural, pois para ele “fazer política cultural também é fazer cultura”. Por outro lado, Leandro nos informa que não pode ser caracterizado como um produtor “puro-sangue” porque as funções que exerce não envolvem necessariamente a produção cultural – e utiliza a produção de um show musical como exemplo para ilustrar esse não enquadramento no grupo profissional.

Porque quando você vai ler lá no CBO, você vê que a produção cultural tá ligada à produção de eventos. E eu não entendo a profissão dessa forma. Não é só evento que a gente produz, a gente produz cultura. Então, se a gente tá produzindo cultura, quando a gente tá estabelecendo bases, diretrizes pra política cultural, como diria o Gil, no

limite, fazer política cultural também é fazer cultura. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Então, é difícil você colocar... meu cargo no SESC tem um nome bem esquisito, é animador sociocultural, então é difícil você me categorizar como um produtor puro-sangue, porque no SESC existem várias outras coisas que não necessariamente a produção de um show por exemplo. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Embora compreenda a atividade da produção cultural como algo muito mais complexo do que apenas produzir eventos, o próprio Daniel relembra que dentro da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO é sobretudo aos eventos que a produção cultural é relacionada. Segundo a CBO, produtores culturais - CBO 262105 “implementam projetos de produção de espetáculos artísticos e culturais (teatro, dança, ópera, exposições e outros), audiovisuais (cinema, vídeo, televisão, rádio e produção musical) e multimídia”. Ainda, “criam propostas, realizam a pré-produção e a finalização dos projetos, gerindo os recursos financeiros disponíveis para o mesmo”¹⁵. Portanto, se analisada apenas a partir da descrição sumária das atividades dentro da CBO, pode se concluir que a produção cultural está intimamente ligada à realização de projetos e eventos. Porém, convém mencionarmos que, não obstante ao observado por Daniel, existem iniciativas que têm se ocupado de atualizar e avaliar a CBO, dentre as quais destacamos o Mapeamento das Ocupações Técnicas da Cultura: Mapa da Graxa, que se dedicou exclusivamente a avaliar a CBO ligada ao mercado da cultura. Desenvolvido pela Articulação Nacional das Trabalhadoras e Trabalhadores em Eventos (ANTE) em parceria com o Ministério da Cultura – MINC e a organização social Associação Cultural de Estudos Sociais e Sustentabilidade Organizada – ACESSO, contando ainda com o apoio técnico e metodológico do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, o mapeamento “visa mapear e analisar as diversas ocupações técnicas no setor cultural, proporcionando uma visão abrangente das funções e demandas do campo” (Ipea, 2025, p. 11). O Mapa da Graxa informa que, a partir dos questionários aplicados a profissionais da área, foi possível perceber a existência de uma lacuna na representação da produção cultural em diversas áreas, como produtor de espetáculos, produtor musical e assistente de produção (Ib., p 29):

A área de produção e gestão cultural necessita de uma definição mais clara e de uma categorização detalhada de suas variantes. Especialidades como diretor de produção, produtor executivo, produtor de elenco, produtor de arte e produtor de locação, entre outras, precisam ser mais bem diferenciadas e contempladas na CBO. (IPEA, 2025, p. 29)

¹⁵ <https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/262105-produtor-cultural>.

A iniciativa do Mapa da Graxa não trata especificamente da necessidade de inclusão da ocupação de gestor cultural no rol de atualizações necessárias na CBO, o que nos leva a refletir a respeito das fronteiras existentes entre produção e gestão cultural e em como ocorre o processo de nomeação e definição das atividades realizadas pelos produtores culturais. Ainda que não trate especificamente da gestão, a citação acima nos informa que a equipe responsável pela efetivação do mapeamento considera as áreas de produção e gestão cultural como no mínimo, correlatas. Essa opção por correlacionar a produção e a gestão cultural encontra eco em parte dos entrevistados, ainda que alguns deles insistam por uma separação entre funções mais administrativas e mais ligadas a eventos e projetos, mesmo que a multiplicidade de funções e atribuições seja comumente relacionada como característica presente na produção cultural.

Ainda sobre a produção cultural ser exercida de forma paralela a outra atividade profissional, pudemos observar que todos os seis entrevistados que se enquadram nessa modalidade de exercício da produção cultural o fazem por “necessidade”. A instabilidade do setor, aliada a intermitência de projetos e eventos, a inexistência de garantias sociais, trabalhistas e previdenciárias e a remuneração insuficiente acabam por rebaixar a produção cultural como atividade secundária. Muitos informam o fato de “amar” o trabalho na produção cultural, de o fazerem muito por valorizarem e reconhecerem a importância do mesmo para a transformação da sociedade. Por outro lado, tanto por a produção cultural não ser capaz de garantir a eles remuneração que seja suficiente para a manutenção de sua vida; quanto por não ser uma carreira estável, acabam optando por exercer uma outra atividade “fixa”, uma atividade que garanta sua subsistência e os traga estabilidade e tendo a produção cultural como uma atividade que garanta uma remuneração extra.

Porque tem mês que vai ser muito bom. Por exemplo, quando eu faço evento em (cidade onde residia anteriormente). É um mês que eu ganho muito. Aí, quando eu tenho festival e essas coisas, é um mês que eu ganho muito. Aí quando não tenho, aí não ganho tanto. Aí entra o salário da escola. (Eliane, 24 anos, preta, travesti, pansexual).

Hoje a minha atuação principal é gerenciamento de projetos. Por que eu escolhi gerenciamento de projetos? Porque gerenciar projetos, eu consigo atuar dentro da produção com as mesmas especificações de gerenciamento de projetos. É algo que eu não queria me distanciar, porque realmente, meu mover é produção, é isso que eu gosto de fazer. [...] Porque já se criou uma cultura sobre freelas. É muito difícil você contratar uma pessoa para ser fixa dentro dessa área. Tanto que é muito mais fácil ser fixa como gerente de projetos do que ser fixa como produção. Querendo ou não, essas minhas escolhas foram estratégicas para eu poder chegar onde cheguei hoje. Porque, querendo ou não, é isso. Comentei que eu morei na favela a vida inteira e hoje eu moro na (rua onde mora). Então, foi galgado passo a passo do meu crescimento pessoal e, enfim, ainda estou falando de uma mulher nordestina dentro de São Paulo, e eu sei o peso que isso tem, não branca. Porque eu já senti o peso de não ser. Então, é muito difícil. (Maria, 35 anos, parda, cisgênera, heterossexual).

Portanto, um último aspecto que pode ser observado nos depoimentos dos entrevistados diz respeito ao reconhecimento da produção cultural como trabalho que traz satisfação pessoal, mesmo que não garanta a subsistência total e o suprimento das necessidades para a manutenção da vida material dos sujeitos. Maria revela ainda que, ao buscar uma atividade que pudesse dar conta de manter sua subsistência, procurou uma área que tivesse pontos em comum com a produção cultural para que pudesse fazer algo que a movesse, ou seja, mesmo não sendo necessariamente a produção cultural sua área de atuação principal no trabalho como gerente de projetos, ela por vezes atua realizando funções que constam do rol de atividades de produtora cultural, transformando esse trabalho em uma fonte de satisfação e com as garantias obtidas a partir de ocupar uma vaga fixa, coisa que com a produção cultural para ela não foi possível. Maria informa também que, em sua opinião, é mais fácil encontrar um emprego fixo na área de gerenciamento de projetos quando comparada à área de produção cultural, segundo ela, devido à recorrência da realização de *freelas* na área. Ela admite, inclusive, que migrar para a gerência de projetos foi uma estratégia que lhe possibilitou ascender socialmente, sair da favela para morar em um bom bairro de uma grande cidade. As impressões de Maria nos levam a concluir que, apesar de ser permeado por narrativas que sustentam prazer e satisfação no exercício da produção cultural, para 30% dos entrevistados, o discurso profissional da área é pautado pela inexistência da possibilidade de atuar única e exclusivamente na produção cultural. Para eles, a área se desenvolve muito mais como atividade secundária, que, apesar de satisfatória, não garante aos trabalhadores as vantagens que um emprego fixo em outra área pode garantir. Ainda assim, 70% dos entrevistados nos informam que existe a possibilidade de exercer a produção cultural como atividade única, mesmo que esse exercício ainda seja marcado por entraves no que diz respeito a profissionalização da atividade profissional.

2.4 Hierarquias e os elementos constitutivos na atribuição de funções na produção cultural.

A respeito da existência de hierarquias dentro da produção cultural, os entrevistados da pesquisa foram indagados da seguinte maneira: “Como você observa a existência de hierarquias na produção cultural? Elas existem? São bem delimitadas? As hierarquias se transformaram ao longo do tempo? Pode contar uma situação que exemplifique a existência de hierarquias na produção cultural?”. Cerca de 10% dos entrevistados indagaram a que tipo de hierarquias nos referíamos no ensejo da realização dessa pergunta. A partir da primeira entrevista em que isso nos foi indagado, entendemos que poderia ocorrer que as hierarquias possuíssem sentidos

diversos e fossem encaradas de maneiras diferentes para cada entrevistado. Houve quem entendesse que a hierarquia referia-se a maneira como se estruturam as relações de poder entre os agentes que interagem dentro da produção cultural; houve também quem compreendesse a questão da hierarquia como o processo pelo qual a ocupação de funções e atribuições fosse perpassado por questões que envolviam os processos de generificação e racialização; e um outro grupo compreendeu a hierarquia como um sistema de organização interna que garantia o bom funcionamento e o bom fluxo do trabalho, sendo portanto imprescindível para o fazer profissional na área. Encaramos então que, para os entrevistados, o significado de hierarquia não é fixo e se relaciona à forma como esses profissionais constroem o próprio discurso a partir de sua atividade. Entendemos a hierarquia como a maneira como o grupo dos produtores culturais se organiza internamente, seja na atribuição e distribuição de funções intragrupo, seja na maneira como essas funções são valorizadas ou desvalorizadas simbolicamente, mediante as particularidades impostas pelos processos de racialização e generificação, garantindo reconhecimento, prestígio ou rebaixamento entre os pares.

Entre os que entendiam a hierarquia como uma forma imprescindível de organização de funções dentro da área, podemos observar como os entrevistados valorizam a delimitação de funções e ressaltam a importância de se compreender que a sobrecarga de funções que se concentram em uma única pessoa constitui uma característica negativa e que deve ser combatida dentro da produção cultural. Eliane nos revela como o tempo de experiência na área a ajudou a perceber a diferenciação das funções existentes. Já Gustavo resalta que, mesmo que necessário, não é possível falar em um sistema de produção com as funções hierarquicamente bem delimitadas na realidade do estado em que reside.

Então, assim, agora eu estou conseguindo ter o entendimento que existem funções muito delimitadas do que cada pessoa vai fazer e eu vou conseguir remunerar essas pessoas para. Porque quando a gente tá aprendendo, a gente acredita que a gente consegue dar conta de tudo ou que tudo é a mesma coisa, e não é. (Eliane, 24 anos, preta, travesti, pansexual).

Mas isso tem a ver também com esse sistema de produção do interior do Mato Grosso do Sul. Porque também, eu estava falando na resposta anterior, é muito diferente a produção que acontece aqui com a capacidade profissional, não é nem capacidade, é o preparo profissional que se tem pra produção e o preparo profissional que se tem num grande centro, por exemplo. Eu tenho certeza que em outros lugares as funções são muito melhor definidas. E existe a especialização de pessoas em determinadas áreas e funções. Eu acho que aqui isso é impossível porque a gente nem tem o número de profissionais suficiente pra isso. E nem a gente conseguiria também trabalhar dentro de um sistema mais, digamos, profissional de produção. Eu não gosto dessa palavra não, mas foi a que veio. A gente ainda tem uma condição de produção que tá muito mais próxima do que é um sistema mais amador. O que pra mim não é um problema. Eu acho que o amador tem características que são muito interessantes também. Diferentes das do profissional, que também são muito interessantes. Tem uma coisa de uma entrega pra o que for necessário, pra que aquilo aconteça, pra que

aquilo exista, que está ligada também à paixão, à vontade de ver a coisa acontecer, à vontade de ver o movimento crescer, à vontade de ver a cidade evoluir. E isso tudo está em jogo. Então aqui é muito difícil trabalhar assim. É claro que tem funções que são muito técnicas, que acaba que tem que saber fazer, tem que saber mexer com determinada ferramenta pra fazer. Mas no geral, no pensamento da produção, as coisas se embaralham muito. E acaba que todo mundo faz um pouco de tudo. (Gustavo, 40 anos, branco, cisgênero, homossexual).

Podemos afirmar, então, que 70% dos profissionais entrevistados entende a hierarquia como um movimento com vistas a organizar e disciplinar a atribuição de funções no setor, e que, para 40% do total dos entrevistados a ausência de hierarquia organizada reflete na ausência de profissionalização do grupo profissional. O que se faz importante ressaltar é que a grande maioria dos postos de trabalho da área da produção cultural situam-se muito mais próximos de uma condição em que não há recursos suficientes para que haja uma separação estrita de funções e atribuições do que uma condição em que os profissionais estão organizados hierarquicamente a partir desta delimitação. A grosso modo, os profissionais estão imersos na realização de uma infinidade de processos de trabalho e com funções sobrepostas.

Entre os que compreendem a hierarquia como a maneira como as relações de poder se estruturam, destacam-se opiniões acerca de como as relações hierárquicas dentro da produção cultural reproduzem práticas autoritárias e abusivas; ao passo que alguns entrevistados observam que as hierarquias, quando ajustadas a um comportamento de acolhimento por parte dos líderes, atuam de maneira positiva sobre como os profissionais enxergam as relações hierárquicas. Ao relacionar as hierarquias ao autoritarismo, Cecília revela que, em sua opinião, se as relações de trabalho estão contaminadas por práticas questionáveis, não há como separá-las do produto artístico entregue ao público. Cátia reflete o quanto a dinâmica hierárquica produtor/empresário pode ser abusiva. Já Karen prefere ressaltar o quanto sua liderança positiva pode ter um impacto positivo na percepção das hierarquias na sua equipe. A hierarquia opera, então, na distinção entre atividades realizadas por este ou aquele profissional, bem como no modo como estes profissionais realizam essas funções, ressaltando a influência e o reconhecimento que obtém no grupo ocupar posições hierarquicamente mais altas. A hierarquia é valorizada e desvalorizada simbolicamente a partir das leituras individuais e dos acontecimentos na trajetória de cada sujeito.

E reproduz as hierarquias, inclusive o autoritarismo de áreas outras do mercado de trabalho. Às vezes, até pior. O que eu acho bastante contraditório, porque eu considero que as relações de trabalho dentro da arte são tão importantes quanto o conteúdo que você está apresentando. Então, já questionei isso em trabalhos num festival de performances que a gente fez aqui com a nossa produtora. A gente traz um negócio super de vanguarda, mas nossas relações internas de trabalho vão ser opressoras, com grito, com xingamento, com hora extra não remunerada, sem comida, sem... Não faz

sentido, né? Mesmo que o espectador não saiba. (Cecília, 45 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Acho que tem uma relação hierárquica até um pouco abusiva, vamos dizer. Você é um empresário, você está acima do produtor que está ali viajando com o artista todos os dias. Então as pessoas querem falar com o empresário, querem conhecer o empresário. Tem uma questão de status envolvida nisso. Uma questão de status mesmo, né? O famoso ego, né? (Cátia, 32 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

Eu acho que elas (as hierarquias) se transformam e eu acho que um líder, ele tem que saber executar, eu acho que assim, o líder não só tem que mandar, ele tem que fazer, então, assim, me colocando como líder de equipe, eu não me importo de carregar uma mala. Preciso carregar uma mala? Não preciso, eu tenho pessoas que fazem isso, mas eu não me importo de fazer isso. Eu acho que o líder ele tem que saber a hora de acolher e ele tem que saber a hora de ceder. (Karen, 36 anos, branca, cisgênera, bissexual)

Entre os que compreendem a hierarquia a partir da generificação e racialização, dentre os entrevistados, se pode observar uma leitura de que todos os contextos de trabalho apresentam hierarquias e que elas são necessárias e positivas, desde que essas posições sejam distribuídas de maneira que a equipe formada seja uma equipe diversa. Ainda, Robson argumenta que apresenta uma vantagem na dinâmica hierárquica por ser um homem, mas que outras amigas produtoras relatam dificuldade em termos de reconhecimento de sua posição hierárquica que se explica pela questão do gênero. Ainda que seja um homem negro, ele ressalta que é mais fácil para ele ocupar posições de comando quando comparado com mulheres. Podemos observar o quanto os processos de generificação e racialização recortam as percepções acerca das hierarquias intragrupo, fazendo com que os profissionais percebam que os homens brancos têm mais vantagens na ocupação de posições mais altas na hierarquia.

Eu acho que toda equipe, todo projeto, apresenta uma hierarquia. O que é importante nessa hierarquia é que as pessoas tenham acesso a quem está, enfim, mais em cima nessa hierarquia e que a equipe seja diversa, que a gente possa ter, por exemplo, uma mulher na liderança, as pessoas pretas estejam também representadas, enfim. Mas, sim, as hierarquias existem e, na minha opinião, elas são necessárias, porque a gente assume responsabilidades diferentes dentro de um projeto. (Letícia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Olha, eu acho que eu tenho uma vantagem porque eu sou homem, né? E a gente sabe que a produção cultural é muito masculina. E branca também, né? Mas eu acho que pelo fato de ser homem, eu não tenho sentido tanto. Mas eu tenho experiências com amigas produtoras mulheres que possuem muitas dificuldades nesse sentido, sabe? De comandar uma equipe, de mandar o peão carregar... Mandar não, assim, né? Pedir pra pessoa aí, ela compreender que tem que pegar aquilo ali e colocar lá. Então eu acho que a minha vivência com produtoras mulheres me faz entender que é muito diferente com elas do que comigo. (Robson, 34 anos, negro, cisgênero, homossexual).

Um último aspecto que convém analisarmos é a partir do modo como os entrevistados percebem as hierarquias do ponto de vista de uma suposta separação entre as funções mais criativas e intelectuais das funções mais braçais e de execução na produção cultural. Daniel

ressalta sua percepção sobre essa separação, citando, inclusive, as denúncias de trabalho análogo à escravidão em eventos. Ele informa que, para ele, além de organizar os fluxos de trabalho, as hierarquias servem também para legitimar ou deslegitimar quem ocupa cada função na área, sugerindo inclusive que a falta de capacitação interfira na maneira como esses processos são percebidos.

Sim, às vezes tem hierarquias das mais diversas formas. Algumas são importantes para que você consiga organizar o trabalho, o fluxo de trabalho, mas outras são realmente, quando você trabalha com, dependendo da área que você trabalha, você vai ver que elas têm muito a ver com o distanciamento das pessoas, de quem, vamos colocar assim, da dita classe intelectual, de quem pensa, de quem executa. Então, isso já atrapalha, porque é aí que a gente começa a ver, inclusive, a gente vai entrar aí, em outro debate, que é, por exemplo, a questão do trabalho análogo à escravidão. Nós estamos tendo várias denúncias nos megaeventos, nesses processos. Então, nós temos artistas que ganham milhões para se apresentar e tem uma galera que está trabalhando 16 horas por dia a 100 reais de diária com a marmita por dia. Então, existem, sim, hierarquias e elas vão de diversas formas e elas tanto servem para dar um fluxo, organizar o trabalho, quanto também para deslegitimar o processo, para afastar as pessoas, para que elas não sintam culpa, porque elas se sentem realmente superiores aos trabalhadores braçais. Então, se eles tivessem, vamos colocar, se eles tivessem capacitação, se eles tivessem capacidades, eles não estariam naquela função, estariam em outras. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Podemos então analisar a maneira como os profissionais constroem o discurso profissional das hierarquias na área com a tese de impurezas¹⁶ de Liu (2020), que ressalta que todos os grupos profissionais estão sujeitos à existência das impurezas em seu trabalho. Daniel reforça a percepção da existência de uma separação entre a prática e a criação intelectual na produção cultural. Porém, será possível falarmos de atividades puramente intelectuais ou puramente práticas no grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais? Talvez mediante a interação com outros agentes da cadeia produtiva da cultura, como carregadores e técnicos de montagem, seja possível argumentar sobre esta separação, porém, intragrupo profissional, os/as produtores/produtoras culturais parecem muito mais borrar as fronteiras desta separação do que se esforçar para construí-las. As impurezas estão presentes, portanto, no cotidiano do trabalho dos/das produtores culturais, e as percepções a respeito das hierarquias no grupo profissional são marcadas pela existência do trabalho impuro e pelas diferentes definições de hierarquia defendidas pelos profissionais.

¹⁶ No capítulo 3 desta tese há uma seção inteiramente dedicada à análise do trabalho sujo realizado pelo grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais a partir da tese das impurezas de Liu (2020).

3 AS DINÂMICAS DA DIFERENÇA: RACIALIZAÇÃO E GENERIFICAÇÃO NA PRODUÇÃO CULTURAL.

Neste capítulo, a análise será delineada em torno de como a diferença se manifesta e influencia diversos aspectos da produção cultural. Entendemos a diferença a partir de Brah (2006), que mostra “a variedade de maneiras como discursos específicos da diferença são constituídos, contestados, reproduzidos e ressignificados” (p.154). Sendo assim, compreendemos a diferença como um processo vivo, que não é fixo e que se encontra em constante mudança. De início, analisamos como se dá a composição de gênero no grupo profissional, e de que maneira ela recorta tanto a atribuição e divisão de funções na área como a noção de identificação profissional dos produtores culturais. Depois, o objetivo é o de identificar quem são os sujeitos responsáveis pelo “trabalho sujo” (Hugues, 2013) e de que maneira a diferença perpassa este processo, tanto no que se refere à generificação, quanto à racialização. Por fim, buscamos compreender como a ocupação de espaços e funções no grupo profissional dos produtores culturais é mediada pela racialização, focalizando a visão dos entrevistados de como as suas experiências e vivências manifestam as particularidades deste processo.

3.1 Onde (não) estão as mulheres? Composição de gênero na produção cultural.

A produção cultural, como qualquer outra atividade profissional, é atravessada pelas questões de gênero. Nos apoiamos em Butler (2017), que entende gênero como uma construção e uma “estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida” (Ib., p. 69). Nesta seção, nos ocuparemos de analisar quais são os lugares ocupados ou não por mulheres no contexto da produção cultural. De início, cabe ressaltar que os entrevistados percebem esses lugares, os indicam e sinalizam que há, além de sua ocupação, uma disputa entre eles. Entendemos a generificação na profissão como “the process by which the different bodies that enter its ranks are regulated, shaping active professional subjects through a normalization that is conceived in terms of matrixes of the masculine and the feminine” (Bonelli e Oliveira, 2023 p. 1360).¹⁷

Dentro da produção cultural há uma subdivisão de áreas e funções. Dentre essas subdivisões, talvez a área técnica seja a que apresenta a questão da influência do gênero na ocupação de funções bem mais explícita. A área técnica engloba todo o corpo de trabalhadores

¹⁷ Na tradução das autoras “o processo de regular os corpos diferentes que ingressam no trabalho, constituindo sujeitos profissionais ativos por meio da normalização idealizada nas matrizes masculina e feminina” (Bonelli e Oliveira, 2023 p. 1360).

que dominam o funcionamento dos equipamentos necessários à execução de uma obra artística. Então, na área técnica, no topo da cadeia, temos técnicos e engenheiros de áudio, iluminadores, técnicos de iluminação e técnicos de audiovisual. Em geral, estes são os profissionais que detêm o conhecimento técnico para a operação dos equipamentos. Esse conhecimento é adquirido através de formação acadêmica clássica – como é o caso dos engenheiros de som - através de formação técnica, cursos profissionalizantes de curta duração - e sobretudo através da experiência prática, onde os profissionais desenvolvem as habilidades necessárias ao seu trabalho a partir da observação de outros profissionais. Abaixo dos técnicos há uma categoria que reúne funções que exigem força física, composta por montadores de equipamentos e estrutura e carregadores. Embora estejam dentro da área técnica, esses trabalhadores são considerados menos especializados pois não há necessariamente uma exigência por conhecimento técnico para ocupar essas funções.

Podemos observar então a presença de hierarquias na área técnica, onde os técnicos ocupam uma posição de mais poder em relação aos carregadores e montadores. Ao analisarmos essas funções, percebe-se que elas são majoritariamente ocupadas por homens. Nos relatos obtidos pelas entrevistas, ao serem questionadas sobre já terem presenciado ou vivenciado alguma hostilidade de gênero, raça ou orientação sexual no exercício do seu trabalho, grande parte das mulheres relatou ter tido experiências negativas em relação aos trabalhadores da área técnica.

Eu acho, por exemplo, tem a questão de técnicos, e sempre foi uma questão que a gente sofreu muito dentro da (evento que produzia), porque os técnicos, eles sempre chegam assim, o dia do evento, para fazer o evento, eles nem sabem que evento é esse que eles estão fazendo. E é homem. É homem. Nunca vi chegar um técnico, é uma técnica mulher que vai executar. É uma questão machista, né, da questão da montagem tem que ser feita por homens, pela questão de força, não sei o quê, e aí eles têm que executar porque eles montam. (Mariana, 30 anos, branca, travesti, não binária).

Parte técnica, mais homens. Técnicos de som, 100%, acho que nunca trabalhei com uma mulher (nesta função). (Ludmila, 54 anos, branca, cisgênera, lésbica).

Mariana levanta a hipótese que a ocupação majoritária de homens na área técnica pode estar relacionada à questão da força física. Ela ressalta também que os técnicos não estão necessariamente envolvidos na construção do projeto, pelo contrário, trabalham apenas em sua execução, ignorando o processo que foi implementado até então. Para os técnicos, acaba sendo apenas “mais um” dia de trabalho, enquanto que para os produtores responsáveis pelo projeto ele tem outros significados. É preciso que se discuta então em que medida a ausência de mulheres se deve ao fato delas comumente não ocuparem posições em que a força física seja necessária; ao fato de as mulheres não conseguirem formação especializada na área que as

tornariam aptas a executar serviços técnicos; ou ao fato de, por ser um ambiente notadamente masculinizado, a entrada de mulheres neste espaço se torna mais difícil. A ausência de mulheres na técnica tem sido pautada por integrantes da cadeia produtiva da cultura. Percebe-se tanto em eventos da área quanto em conversas informais intragrupo profissional que esse debate é latente. Produtoras culturais relataram que, sempre que possível, buscam contratar mulheres para a área técnica, tanto para fortalecer essas profissionais quanto para tornar o ambiente de trabalho um pouco mais receptivo e menos violento para elas próprias. Entretanto, foi relatado um número significativo de casos de assédio cometidos por integrantes da equipe técnica contra mulheres, além de episódios que, embora não tenham sido sofridos diretamente pelos/as entrevistados/as, aconteceram no ensejo de seu trabalho na área.

Porque, querendo ou não, no ambiente que a gente vive na cultura, na técnica, por exemplo, é tudo homem, cara. Aí você vê um diretor de palco te assediando. Você vai ser escrota com o cara? O cara vai falar do seu nome e se você é uma técnica a galera não vai te chamar pra nada. (Melissa, 38 anos, preta, cisgênera, heterossexual)

Por outro lado, há também uma percepção de que a questão das mulheres nas áreas técnicas tem sofrido uma mudança positiva, que, mesmo que pequena, tem promovido avanços no que se refere ao equilíbrio na ocupação de funções. O entrevistado abaixo, Dante, cabe ressaltar, é o que poderíamos nomear como produtor “de sucesso”, que tem a produção cultural e musical como principal fonte de renda – sua faixa de renda é de, em média, de doze salários-mínimos. Dante atua na música sertaneja há vinte anos, com uma dupla que já emplacou trilhas sonoras de novela e esteve entre os artistas mais ouvidos das plataformas de reprodução de áudio. Ao ser perguntado se observava mulheres em posições da área técnica, afirmou que, embora ainda rara, a presença feminina tem aumentado:

Muito raro. Como existe um movimento muito forte das mulheres, a gente tem visto mais, né? Tem visto técnico de som, mulher, músicos, musicistas no palco cada vez mais, mas ainda a balança é bem descompensada, muito bem descompensada. Ainda mais no sertanejo, que eu te falei, que tem essa questão das letras, machistas, Então eu acho que são ambientes que muitas vezes essas pessoas não se sentem confortáveis e não compactuam com isso e vão para outros gêneros musicais, né? Mas é uma balança bem descompensada. O que eu vejo muito que acontece nesse tipo de cargo é que é um cargo totalmente de confiança com o artista. Então é muito comum você pegar pessoas que estão há 10, 20 anos. São peças que se encaixam e que dificilmente saem. (Dante, 36 anos, pardo, cisgênero, heterossexual).

Apesar de um aparente avanço, que como explicita o entrevistado é fruto de “um movimento muito forte de mulheres”, ou seja, que marca a existência de disputas, convém observarmos que as áreas técnicas da cadeia produtiva da cultura, conforme mencionado anteriormente, são espaços bastante masculinizados em que as diferenças de gênero tornam-se marcadores da atribuição das funções dentro da área. Ainda sobre a área técnica, cabe

avaliarmos quais as disputas de narrativas presentes na ausência de mulheres nessas posições. Os membros do grupo profissional consideram a área técnica como uma área que detém prestígio e por esse motivo há baixa incidência de mulheres nela, pois as funções mais valorizadas são majoritariamente ocupadas por homens; ou a área técnica, por suas características e cotidiano de trabalho, conforme já mencionado anteriormente – necessidade de formação técnica, uso da força - desfavorece a entrada e permanência de mulheres? Uma experiência notada a partir de uma das observações participantes realizadas para esta pesquisa pode começar a responder a essa questão.

Ao acompanhar um dia de trabalho de Dante, produtor cultural e musical de uma dupla sertaneja bem-sucedida, o fato de todos os integrantes da equipe possuírem registro em carteira assinada nos chamou a atenção. No cotidiano de minha atuação em produção cultural, foi a primeira vez em que me deparei com uma equipe técnica em que todos os trabalhadores atuavam sob o regime celetista. O mais comum, quase unanimidade na minha experiência, era encontrar equipes inteiramente compostas por *freelancers* ou trabalhadores eventuais. Mesmo em experiências com artistas de relevância nacional e mais dotados de recursos financeiros, mais da metade da equipe técnica era contratada eventualmente através do pagamento de diárias, sem garantias nem contrato de trabalho. Esse fato poderia exemplificar que a área técnica não detém prestígio dentro do grupo profissional dos produtores culturais, ressalvada a situação encontrada na experiência com Dante. Somado a isso, os relatos dos entrevistados sugerem que a falta de mulheres na área técnica se deva a falta de formação e de especialização na área:

A gente precisa formar mulheres para atuar na área técnica, por exemplo. É muito difícil você montar uma equipe técnica somente de mulheres. Falta formação, falta dar oportunidade a essas profissionais. Então, se eu posso citar uma área, seria a área técnica, onde a gente está mais carente de representatividade das mulheres, especialmente. É na área técnica. (Letícia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Seguindo para a segunda proposição, de que a área técnica é majoritariamente ocupada por homens, tanto por questões ligadas à ausência de formação técnica das mulheres quanto pelas características do trabalho que se associam a estereótipos tidos como masculinos – força, por exemplo - o relato de Letícia reforça o fato. Observamos que os entrevistados, em geral, atribuem à falta de formação e à necessidade de força física o motivo de haver poucas mulheres nas áreas técnicas. Porém, essas áreas parecem também ser pouco receptivas às mulheres quando observamos relatos de hostilidade perpetrados por homens integrantes da área técnica da produção cultural em relação a mulheres e a outros corpos que não os masculinos narrados

pelos entrevistados. Sobre essa hostilidade, voltando para a observação participante empreendida com Dante, após ser apresentada para a equipe como pesquisadora que acompanharia o seu dia de trabalho, observei que estava diante de um espaço inteiramente ocupado por homens. Havia cerca de vinte e um homens que compunham a equipe de trabalho, homens que eu não conhecia, e eu era a única mulher presente. Um dos primeiros pensamentos que me ocorreu após constatar este fato foi o do receio de talvez não estar segura naquele espaço, por estar cercada de homens desconhecidos em um espaço também até então desconhecido. Essa sensação foi passando, mas retornou em alguns momentos, tendo eu a relatado por algumas vezes no caderno de campo.

Um outro aspecto que podemos observar a respeito da predominância de homens ocupando as áreas técnicas da produção cultural é o de que, mesmo que não enunciada nos discursos dos entrevistados, a homossocialidade masculina poderia interferir nocivamente na entrada das mulheres nestas áreas. Lelo (2019), em seu estudo sobre a feminização do jornalismo aponta, apoiado em diversos estudos que se ocuparam de analisar a cultura organizacional da área, que a homossocialidade é importante componente na distribuição e divisão de tarefas, sendo para os homens “explícita na inclinação deles em atribuírem as pautas de maior destaque a colegas do mesmo gênero, bem como partilharem contatos e informações exclusivamente entre si” (Ib., p. 7). A área técnica parece estar sendo construída, portanto, como espaço em que homens priorizam a participação de outros homens, e a exclusão das mulheres parece ser uma prática corriqueira que denota a incidência da homossocialidade. Em estudos pioneiros Kosofsky Sedgwick (1985, p. 696) define homossocial como “uma palavra ocasionalmente usada na história e nas ciências sociais onde descreve laços sociais entre pessoas do mesmo sexo”. Apesar dessa predominância, há uma disputa em curso em torno da ocupação de funções nas áreas técnicas, conforme observado anteriormente tanto no discurso de Dante quanto no de outros entrevistados. Embora bastante marcada pela presença masculina, há a percepção de que está havendo mudanças na composição de gênero nas áreas técnicas, mesmo que a passos lentos. Podemos concluir que a ausência de mulheres em funções técnicas pode ser explicada a partir de diferentes aspectos que exemplificam de que maneiras a ocupação de funções e da visão da existência de espaços mais “masculinos” e menos “femininos” é influenciada a partir das dinâmicas de gênero. Para Bonelli e Oliveira (2020, p. 149), “o gênero é produzido nas formas como as atividades vão ganhando sentidos valorizados e desvalorizados, sendo as primeiras ocupadas por homens e as segundas, por mulheres”.

Outro espaço que segundo os/as entrevistados/as é caracterizado pela ausência de mulheres é o de funções de chefia e de liderança dentro da produção cultural. Sabemos que essa ausência se reproduz em várias esferas profissionais e da vida social, bastante marcadas por estereótipos não apenas de gênero, mas também raciais. Na produção cultural isso se dá de maneira semelhante. Há poucos exemplos de mulheres tidas como referência em posições de poder dentro da cadeia produtiva da cultura, e quando elas existem, são tratadas como excepcionais, pontos “fora da curva”, ocupando lugares que mulheres “comuns” não conseguiriam ocupar. Parece haver um consenso no grupo entrevistado sobre como essas funções de prestígio¹⁸ dentro da produção cultural são prioritariamente ocupadas por homens.

Pouquíssimas mulheres nesse esquema de decisão técnica e nos postos maiores de decisão, como eu te falei eu negocio muito com as meninas, a gente resolve todos os problemas e em geral não são elas que assinam o contrato, existe sim uma divisão de gênero na ocupação. Aquela velha conversa né, as mulheres ligadas ao cuidado, homens na rua, infelizmente ainda segue essa lógica. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Analisando o depoimento de Leandro, é possível observar outros elementos para além da afirmação da ausência das mulheres na técnica e nos postos de decisão. Ao se referir às mulheres como “meninas”, seu discurso assume uma posição em relação à maneira como são reproduzidos os marcadores de gênero. “Meninas não assinam contrato”, mulheres não controlam o financiamento, não tomam as decisões. O gênero provoca desigualdades na produção cultural, que se manifestam principalmente no acesso às posições valorizadas intragrupo profissional. Há uma predominância de homens nestas posições de poder, onde se constroem imaginários relacionados à satisfação, responsabilidade, controle e respeito: de donos de gravadoras a donos de festivais, de empresários a curadores e gestores públicos. Há uma tendência no grupo das mulheres de atuarem como coordenadoras de produção ou produtoras executivas – funções que em geral se relacionam com o controle total do projeto ou do evento – mas que precisam responder a um homem, pois este é o “chefe” da cadeia de comando, ou seja, o detentor dos recursos financeiros daquele produto cultural.

Então, o que eu passo muito é assim, quando se tem um problema, é vir homem me peitar. No sentido de: mas cadê o responsável? O responsável sou eu. Não, mas eu quero falar com o seu chefe. Não, mas quem manda aqui sou eu. Não, mas eu quero falar com o superior. Quem é o superior? Quem é que manda aqui? Sou eu. Porque a galera não respeita, a galera sempre busca o masculino. Então, é sempre o produtor, o empresário, ou não sei o quê. (Karen, 36 anos, branca, cisgênera, bissexual)

¹⁸ Em relação ao prestígio, há uma seção inteiramente dedicada à sua análise na tese. De início, é importante ressaltar que entendemos o prestígio ocupacional como um valor simbólico atribuído ao trabalho, e que diz respeito à forma como as pessoas avaliam o status de uma atividade. (Valentino, 2019)

Karen ilustra o caso citado acima: atua como coordenadora de produção de uma grande artista nacional, está presente em todos os processos que envolvem a carreira da artista, desde assessoria de imprensa até o registro e depósito de canções em plataformas digitais. Apesar de ter porcentagens em relação a entradas financeiras advindas de produtos de sua artista (comerciais e outros tipos de publicidade), responde a um empresário que está acima dela, portanto, no topo da cadeia. No campo, ou seja, no cotidiano de seu trabalho, é ela quem responde como a responsável por toda a cadeia, sendo acionada a todo momento para tomar decisões que dizem respeito ao trabalho prático e criativo da artista, porém, a palavra final é de seu chefe.

Mas quem é empresário que fecha é homem. Quem é o empresário que fecha as bandas geralmente são os homens, que têm esse poder de voz maior. No (local em que trabalha), a quantidade de homens que fecham bandas para tocar é extremamente superior à quantidade de mulheres. (Maria, 35 anos, parda, cisgênera, heterossexual).

Mas onde estão as mulheres? Quais posições elas ocupam? Nossa análise procurou investigar quais são os locais comumente ocupados pelas mulheres na cadeia produtiva da cultura. Antes, cabe-nos diferenciar mais algumas funções na produção cultural. A produção executiva, também chamada de coordenação de produção, é a função responsável por coordenar todos os elementos que compõem um projeto ou uma obra artística. Envolve o controle e a contratação de equipes, bem como aspectos administrativos e financeiros relativos ao projeto, à construção e adequação de cronogramas, entre outros aspectos que dependem do tamanho e da duração de cada projeto. Há produtores executivos que lideram equipes, sendo essas compostas por técnicos, atores, cantores, músicos, montadores, prestadores de serviço, assistentes de produção, produtores gerais, produtores de campo, produtores de logística e etc, e há aquelas que, por limitações do projeto, acabam por executar essas funções. Há, também, no escopo de atuação da produção executiva, o diálogo entre a equipe, os recursos financeiros e instâncias superiores, que podem ser chefes, diretores, empresários, dentre outros. Em relação ao prestígio profissional, a posição da produção executiva ou coordenação de produção tende a ser frequentemente associada a uma noção de relevância em relação a outros atores do grupo profissional, porém estando abaixo dos chefes, empresários e diretores. Podemos afirmar então que a função de produção executiva detém certo prestígio dentro do grupo profissional. Sueli relata que a função de produtor executivo, para ela, trata-se de um avanço de sua carreira, uma posição que traria a estabilidade que as outras áreas da produção cultural não estavam lhe trazendo.

É engraçado porque eu sempre tive em mente essa função específica do produtor executivo. Eu sempre achei que a galera dava muita importância para a direção e para

diretores de fotografia mas que poucas pessoas se interessavam, de fato, por essa gestão do projeto como um todo. E aí, tendo passado pela produção de campo e tendo feito muitas coisas chegou um momento onde eu comecei a achar que a produção de campo era muito cansativa e mal remunerada. E aí eu comecei, não, eu vou estudar mais para ver se eu consigo acessar outros lugares. Então, o executivo, para mim, foi esse lugar, assim, uma tentativa de estabilidade, que da nossa área não tem, mas foi essa tentativa, assim. (Sueli, 33 anos, indígena, cisgênera, bissexual).

Em relação à composição de gênero, o que se observa a partir da opinião dos/das entrevistados/as é que as funções que envolvem o trabalho tanto de coordenação quanto de organização geral – sejam elas a produção executiva, produção geral, produção de campo ou produção logística - são mais comumente realizadas por mulheres. No entanto, ao se referir à função de produção executiva, Sueli a nomeia no masculino, “o produtor executivo”, revelando uma oposição entre o fato de mais mulheres ocuparem e vislumbrarem a função enquanto ela a nomeia no masculino. Cabe ressaltar que, embora a produção executiva seja uma atividade que mobilize prestígio intragrupo, ela não se configura como uma função de topo da cadeia. Analisaremos em que medida a suposta maioria de mulheres nestas funções se relaciona com os estereótipos de gênero e com a feminização da área.

Acho que a produção cultural no Brasil hoje é uma profissão... feminina, embora eu ache isso complexo também, porque existem algumas relações de exploração em cima desse lugar . Então, essa questão da subserviência, algumas agências, quando você estrutura e observa os empresários, quem assina o contrato, quem fecha toda a articulação são homens cis, brancos, e quem opera e faz acontecer são as mulheres Mas essas são as minhas impressões, né? (Cátia, 32 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

Segundo Saffioti (1987), são estabelecidos padrões de comportamento para homens e mulheres, o que ela chamou de estereótipos, “uma espécie de molde que pretende enquadrar a todos, independente das particularidades de cada um (Ib., p. 37). Em relação aos estereótipos, a autora afirma que são atribuídos socialmente papéis diferentes a homens e mulheres, em que o espaço doméstico é reservado às mulheres. Para Hirata (2018), mesmo na sociedade contemporânea as desigualdades entre homens e mulheres persistem, pois as posições ocupadas na hierarquia social e profissional, na divisão e atribuição de trabalhos domésticos e na representação política ainda não são as mesmas. Então, tal perspectiva generalizante assume que são esses os espaços ocupados por mulheres, naturalizando-os e ignorando que se trata também de uma construção social. Algumas das atribuições inerentes ao trabalho na produção parecem reproduzir certos estereótipos sobre as mulheres. Relatos enunciam a produção geral e executiva como trabalho de mulheres, por estar associado aos estereótipos femininos. Termos como “cuidado”, “organização”, “fazer acontecer” foram bastante utilizados pelos/as

entrevistados/as como características do trabalho da produção cultural a ser realizado/a, sobretudo, por mulheres.

Para a área de produção, quando se fala de cuidado, tipo, produção de estrada de uma banda, aí geralmente colocam a mulher pra fazer isso. Porque é como se a mulher fosse mãe, né? E ela cuida, ela cuida, ela olha com carinho. (Maria, 35 anos, parda, cisgênera, heterossexual.)

O relato dos/das entrevistados/as reforça esta estereotipação e nos informa que dentro do grupo profissional, há certo consenso sobre quais são as funções ocupadas por mulheres e por qual motivo elas são ocupadas. Os/as entrevistados/as parecem classificar que esse trabalho que se relaciona com os estereótipos femininos possui menor valor quando em comparação com outras funções. Podemos identificar certo contraste: a noção de prestígio enunciada em relação à produção executiva e o fato de ela ser mais comumente ocupada por mulheres. Se por um lado podemos classificá-la como uma atividade que se configura como detentora de prestígio no grupo profissional, por outro, a sua relação com os estereótipos femininos revela que há um grau de rebaixamento da função. Esse contraste nos revela que há disputas em torno da ocupação de funções e do discurso sobre quem as ocupa. Por fim, há de se analisar como as relações profissionais entre produtores culturais e prestadores de serviço são atravessadas pela generificação. A entrevistada abaixo relata:

Eu tenho um sócio na minha produtora que é um homem cis, gay, e ele tem essa performatividade de gênero em que você lê ele como um homem alto, forte. E eu enquanto uma performance de mulher. Aí, várias vezes, com prestador de serviço, eu vou lá e falo uma vez, falo duas vezes e nada, aí, a estratégia que eu utilizo, eu peço pro (sócio homem) ir lá e pedir, porque o mando direto não vai funcionar comigo. Aí eu prefiro que ele vá, porque eu já fico irritada e isso acaba com minha vibe, com minha vontade de estar ali. E ao mesmo tempo que tem esse desprezo, de não vou receber ordens de uma mulher, há sempre um “dar em cima”, a sexualização desse corpo feminino. Então, ao mesmo tempo que eu fico com raiva, eu fico nervosa e eu paro de ser quem eu sou no trabalho e isso muda minha performatividade em campo. Eu sou uma pessoa tranquila, gosto de ser querida com as pessoas mas como com prestador de serviço a maioria são homens, então eu preciso ser assertiva, séria, não dar moral. (Mirtes, 24 anos, branca, cisgênera, bissexual).

O relato de Mirtes revela uma dinâmica em que, ao se deparar com prestadores de serviço homens, utiliza duas estratégias distintas para evitar o surgimento de eventuais problemas. Ao não ter sua solicitação atendida por esse prestador de serviço, mesmo tendo insistido, ela solicita que seu sócio, homem, solicite o mesmo, por alegar que as ordens diretas não funcionam quando ela é a demandante. A entrevistada também relata a necessidade de alterar seu comportamento e a maneira como se coloca para que suas demandas sejam atendidas por homens prestadores de serviço. Enquanto que na primeira estratégia Mirtes desloca o poder de decisão para seu sócio, na segunda, ela incorpora comportamentos que são estereótipos

associados tipicamente à masculinidade para que possa ser respeitada. Conforme definição de Scott (2019, p.68) “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. Observamos como a maneira pela qual Mirtes se porta diante dos desafios profissionais relacionados às dinâmicas de gênero reflete como este processo enuncia a presença das relações de poder entre os produtores culturais e os agentes com os quais estão envolvidos no cotidiano da atividade. Ao modificar a maneira como se comunica e se comporta diante de outros homens, buscando ser mais assertiva e séria, optando inclusive por perder sua característica de ser querida pelas pessoas, Mirtes acaba por *performar* o gênero de maneira diferente da que é acostumada. Butler (2017, p. 56) afirma que, embora gênero não seja um substantivo nem um conjunto de atributos flutuantes, “seu efeito substantivo é *performativamente* produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência do gênero”. Ainda, a autora enfatiza que “não há identidade de gênero por trás das expressões do gênero; essa identidade é *performativamente* constituída pelas próprias “expressões” tidas como seus resultados” (Ib., p.56). Podemos concluir então que Mirtes ajusta seus comportamentos de acordo tanto com as expectativas sobre seu trabalho, mas também em relação aos agentes com os quais precisa se relacionar ao exercer seu trabalho. Ela produz estratégias em que experiencia seu gênero de diferentes formas de modo a se ajustar às situações em que está envolvida, provando que os sujeitos negociam suas condutas de gênero a partir das dinâmicas em que estão envolvidos.

Portanto, podemos concluir que não há como analisar o gênero de maneira limitada ignorando “as complexidades conhecidas das categorias, identidades e práticas de gênero” (Connell, 2006, p. 845). Devemos empreender a análise compreendendo que a generificação, assim como a racialização, produzem efeitos na maneira como se operacionalizam tanto à ocupação de funções dentro da produção cultural, quanto o discurso produzido pelo grupo profissional a respeito das relações raciais e de gênero imbricadas nessa ocupação. Os relatos dos entrevistados enunciam como a generificação e seus efeitos perpassam todo o fazer profissional dos produtores culturais, evidenciando o quanto as dinâmicas são generificadas, já que interferem diretamente na maneira como os profissionais enxergam e praticam sua atividade.

3.2 Quem faz o “trabalho sujo”?

Nesta seção analisaremos em que medida a generificação e a racialização se relacionam com a realização do trabalho sujo no grupo profissional dos produtores culturais, identificando quem são os sujeitos que ocupam essas posições e funções e quais são as dinâmicas de poder envolvidas na distribuição dessas atividades. Entendemos aqui o trabalho sujo como um aspecto fundamental a dar sentido às experiências e dinâmicas profissionais do grupo. Hughes (2013) buscou compreender quem eram, na sociedade, os responsáveis pela realização do trabalho sujo, procurando encontrar as razões pelas quais pessoas boas mantinham relações com pessoas que faziam trabalho sujo e por que as pessoas boas eram capazes de permitir que os executores de trabalho sujo não fossem punidos. Para tanto, utilizou como base para sua análise a Alemanha nazista e seus oficiais de governo e do exército, focalizando na maneira como os alemães percebiam as atrocidades cometidas por esses agentes. Porém, o trabalho sujo hoje assume conotações diferentes, nem sempre ligadas a um tipo de trabalho reprovável, desprezível ou violento. Em contrapartida à visão de Hughes, tomamos como conceito que o trabalho sujo, apoiado nas reflexões de Liu (2020), se define como o trabalho impuro. O autor salienta que é preciso analisar o trabalho a partir de suas impurezas, pois a pureza profissional nem sempre reflete um aumento no status do grupo profissional. Na perspectiva do autor, o trabalho sujo existe em todos os grupos profissionais por ser uma característica “onipresente” (Ib., p147) da vida profissional, portanto, o trabalho sujo faz parte do cotidiano do trabalho e os profissionais o desenvolvem em suas práticas profissionais rotineiramente.

De início, faz-se necessário identificar quais funções e posições podem ser classificadas como trabalho sujo pelos produtores culturais. Se utilizarmos a produção executiva como exemplo, que conforme debatido na seção anterior conta com certo prestígio dentro da produção cultural, temos no escopo de suas atribuições muitas funções de coordenação, porém há funções que se distanciam destas e se apresentam como funções mais práticas: recepção de público, limpeza e organização de espaços, produção de campo, entre outras. Então, a figura do produtor executivo pode em certos momentos exercer uma função mais relacionada à coordenação de processos e recursos, localizando-se mais perto do topo da cadeia, e em outros realizar funções que são identificadas como funções “menores”, menos relevantes e que não fazem parte do ideário de uma suposta excelência profissional. Podemos associar essas funções menores e menos desejadas pelos profissionais, ao trabalho sujo na produção cultural.

Observamos também que o/a produtor/produtora cultural, por vezes, acaba sendo responsável por inúmeras funções e tarefas, que se sobrepõem e se confundem entre si. Esse

embaralhamento de funções ocorre em muitos casos, seja por restrições orçamentárias que não permitem a contratação de equipes maiores, o que favorece a especificidade de cada função; seja por uma visão geral de que o produtor cultural é um profissional apto, que exerce as mais variadas funções. Percebe-se também que, quanto mais as funções se aproximam do campo de trabalho e da prática mais cotidiana da realização de um evento ou projeto cultural, e se distanciam de funções de planejamento e de criação, mais elas são consideradas trabalho sujo. Porém, por vezes, essas funções se sobrepõem, podendo um profissional realizar, ao mesmo tempo, um trabalho considerado puro (de maior prestígio na cadeia produtiva) e também um trabalho considerado sujo. Ainda, observamos que as impurezas estão marcadamente presentes no cotidiano não só deste grupo profissional, mas em todos os grupos profissionais, pois “todos os profissionais enfrentam os desafios das impurezas” (Liu, 2020, p. 148). Estão em curso disputas que versam sobre a valorização e desvalorização das atividades realizadas pelos trabalhadores, onde as narrativas são construídas como forma de atribuir reconhecimento e prestígio intragrupo, em contraste com as impurezas.

Optamos por embasar nossa análise a partir da tese das impurezas de Liu (2020), por ser o grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais relativamente novo, e com os contornos e limites de atuação ainda em construção. Apoiados pelo que foi sugerido por Liu (2020), não seria possível analisar a produção cultural a partir da tese da pureza profissional proposta por Andrew Abbott, pois o grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais se constitui em um cenário em que “as estruturas sociais dentro e em torno das profissões mudaram profundamente” (Ib., p 148).

No que se refere à produção cultural, o trabalho sujo, por vezes, é enunciado no discurso do grupo profissional como realizado por mulheres ou por pessoas negras e indígenas. Ao serem perguntados sobre terem presenciado alguma hostilidade racial ou de gênero no seu exercício profissional, os/as entrevistados/as por vezes relacionaram essas hostilidades com a questão do trabalho na produção cultural compartilhando características que envolvam o ato de servir. Cabe ressaltar que todas as profissões, de certa forma, se caracterizam pelo ato de servir. Ocorre que na produção cultural o servir em geral está associado a uma experiência de trabalho em que a existência de um superior ou outro agente que, mesmo não estando em posição superior, demanda seu trabalho. Para eles, esse trabalho de servir é realizado por profissionais localizados em posições subalternas às funções de coordenação e liderança, e geralmente são as mulheres que ocupam essas funções mais subalternizadas. Podemos caracterizá-lo, então, como trabalho sujo no contexto do grupo profissional dos produtores culturais.

Porque a mulher, ela veio para servir. E essa profissão, ela é muito isso, a produção, ela é o servir. Se não é você servir a população, se não é você servir o público, se não é você servir um artista, você servir uma instituição, você servir um lugar, alguma coisa. E é isso que você espera de uma mulher na sociedade. Às vezes os trabalhos eles vêm um pouco disfarçados, velados, uma coisa mais cool, mas no fundo é isso aí. (Camila, 32 anos, branca, cisgênero, heterossexual).

Eu acho que, por ser um ambiente cultural e por ser um ambiente informal, e aí eu tenho uma posição muito polêmica sobre isso, todas as profissões que envolvem o servir o outro têm uma conotação subjetiva de questões ligadas ao racismo e ao patriarcado. Então você naturaliza e normaliza que aquelas pessoas estão ali pra te servir. Então você vai ver uma mulher, você vai vê-la como um lugar ali de maternagem, ela vai estar ali disponível pra resolver seus problemas, porque ela é mulher. E você vai ver uma pessoa preta e essa pessoa preta vai estar ali disponível pra te servir. (Cátia, 32 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

Não é uma exclusividade da produção cultural a associação entre trabalhos que envolvam dimensões de cuidado ou de manutenção de atividades tidas como mais básicas dentro do grupo profissional e o trabalho sujo. Em geral, dentro da produção cultural, a percepção é que todas as atividades que não envolvam posições de liderança ou de gestão, são consideradas como trabalho sujo. Porém, é interessante perceber que, devido à sobreposição de funções já mencionada, é bastante difícil qualificar como trabalho livre de impurezas a imensa maioria de posições e atividades executadas pelos profissionais da produção cultural. Pela natureza da constituição do grupo profissional, há pouquíssimas organizações, empresas e repartições públicas que disponham de organização interna e de recursos financeiros para que cada produtor/produtora cultural execute um trabalho puramente especializado, direcionado e que não se caracterize pelo acúmulo de mais de uma função. Na prática, o trabalho sujo é elemento fundante e constituinte do cotidiano de trabalho de produtores culturais, sendo uma das principais características que conformam o grupo profissional.

Liu (2020) considera a existência de cinco tipos de impurezas: impureza na especialização, impurezas nas jurisdições, impureza nos clientes, impureza nas organizações e impureza na política, e salienta que as impurezas, por vezes, se sobrepõem e se relacionam entre si. Independentemente do tipo de impureza, pode-se notar sua presença no contexto da produção cultural e como elas interferem nas noções de profissionalismo e profissionalização do grupo. Tomando como exemplo a impureza na especialização, a produção cultural parece manifestá-la na medida em que, para além do conhecimento formal em relação à atividade, boa parte do que se aprende é fruto do trabalho realizado no cotidiano. Assim, a especialização na produção cultural se dá a partir de uma hibridização entre o conhecimento formal e o da prática cotidiana, especialmente nas relações dos produtores culturais com outros profissionais. Porém, o autor enfatiza que “é raro que a experiência de um profissional no local de trabalho se baseie apenas

no conhecimento acadêmico de uma disciplina ou profissão” (Ib., p. 151), o que comprova que a impureza na especialização não é uma característica exclusiva da produção cultural. Ao estabelecer relações seja com outros profissionais, sejam com clientes ou com o público, os/as produtores/produtoras culturais apreendem seu trabalho, onde a especialização se desenvolve de múltiplas formas, motivada pela interação entre os sujeitos.

A impureza na especialização, assim como todos os contextos que envolvem o trabalho nos diferentes grupos profissionais, é uma experiência generificada e racializada, o que poderia explicar a prevalência de mulheres e de pessoas não brancas na ocupação de funções consideradas como trabalho sujo na produção cultural. Pode-se observar também que algumas funções são consideradas trabalho sujo, por serem funções de menor importância no grupo profissional ou por serem ocupadas por mulheres e pessoas negras e indígenas. O que ocorre é que precisamos refletir em que medida as posições são ocupadas por esses grupos e, por isso, são lidas como trabalho sujo; ou se por serem lidas como trabalho sujo, e portanto, como funções de menor importância, tendem a ser mais comumente ocupadas por mulheres e pessoas negras e indígenas. Nas palavras de Liu (2020, p. 152) “ algumas tarefas são consideradas de menor prestígio não porque sejam trabalhos sujos, mas porque são consideradas empregos para mulheres ou minorias raciais”.

Em relação à impureza na jurisdição, ao se opor novamente à visão de Abbott, Liu (2020) destaca que é preciso voltar-se primeiramente à definição de jurisdição. Para o autor, “as jurisdições profissionais não são tão claramente definidas como as legais” (Ib., p. 154), sendo que as jurisdições legais quase nunca se sobrepõem, enquanto “os limites do trabalho profissional são mais flutuantes e porosos do que os limites judiciais ou legislativos” (Ib., p. 154). Tomando como base a noção de Liu, podemos observar que na maioria das vezes a jurisdição profissional é bastante instável e que os profissionais dificilmente conseguem exercer o controle sobre o próprio trabalho. Associando a visão do autor à produção cultural, percebe-se que de fato há muito pouco controle em relação ao trabalho realizado por esses profissionais, tendo em vista que a sobreposição de funções e de diferentes agentes da cadeia produtiva da cultural é bastante comum no grupo profissional. Por vezes, a produção cultural é realizada pelos próprios artistas, ou por integrantes de empresas e órgãos públicos que sequer se nomeiam como produtores culturais. Há ainda o borramento dos limites de atuação e de atribuições entre produtores/produtoras culturais e agentes técnicos, empresários, assessores de imprensa, dentre outros grupos profissionais.

Um outro tipo de impureza pode ser associada à produção cultural, a impureza nos clientes. Como clientes na produção cultural podemos enumerar diversos atores: em primeira instância os artistas, aos quais os produtores estão subordinados; os empresários e chefes, aos quais também estão subordinados; os contratantes; e em última instância, mas não menos importante, o público que vai apreciar a obra ou produto cultural. Para Liu (2020), as questões trazidas pelos clientes que não se constituem no rol de especialização e de atribuições são a forma mais comum de trabalho sujo. Podemos incluir nessas questões desde o trabalho cotidiano no trato com seus artistas, quanto a execução de funções que não necessariamente estão listadas no escopo de sua atuação ou de seus contratos de trabalho: controle de agenda pessoal, pagamento de contas, serviço de assessoria pessoal, cuidado com a saúde, dentre outros. Podemos incluir neste tipo de impureza o trabalho emocional que os profissionais precisam realizar no âmbito de seu trabalho. Segundo Liu (2020), com exceção das áreas de trabalho em que seres humanos não estão envolvidos, “o gerenciamento das emoções dos clientes e de outras questões não profissionais é uma habilidade crucial que os profissionais dominam ao longo de anos de prática” (Ib., p. 155). Assim, a capacidade de compreender e manejar os sentimentos e emoções de seus clientes torna-se uma habilidade que influencia positivamente o trabalho realizado por produtores/produtoras culturais. Por outro lado, alguns relatos obtidos para esta pesquisa sugerem que a necessidade de se responsabilizar por funções que ultrapassam a esfera profissional muitas vezes torna-se um entrave ao exercício do trabalho.

Observamos então que o trabalho sujo ou o trabalho impuro assume conotações positivas e negativas a depender da maneira e do contexto de como são realizados. As impurezas fazem parte da produção cultural ao passo que, assim como outros grupos profissionais, os produtores culturais têm atribuições no exercício do seu trabalho que envolvem o trato com diversos outros atores e as dinâmicas de especialização do grupo profissional por vezes se originam de práticas acadêmicas e por outras de maneira intrínseca à sua rotina de atividades. A interação entre sujeitos e práticas enriquece a experiência profissional à medida que produz resultados positivos no que se refere a construção de identificação profissional, ainda que as impurezas possam eventualmente dificultar ou inviabilizar uma atividade ou parte de uma atividade exercidas por produtores/produtoras culturais.

É preciso salientar também a importância do trabalho sujo na dinâmica profissional da produção cultural. Para Liu (2020), o trabalho sujo é importante pois “não é apenas uma necessidade ou incômodo na vida profissional, mas está intimamente relacionado com a experiência, jurisdição, relação com clientes, ambiente organizacional e orientação política de

uma profissão” (Ib., p. 162). As interações promovidas a partir das impurezas no trabalho refletem diretamente no modo como o grupo profissional aplica os conhecimentos específicos da área, estabelecendo conexões entre estes conhecimentos, a prática e a vivência pessoal de todos os envolvidos. A análise do grupo profissional precisa, portanto, deslocar-se pelas impurezas existentes, tendo em vista que a interação dos produtores culturais com outros atores faz parte de seu trabalho cotidiano e que suas atribuições ainda não estão totalmente estabelecidas, havendo disputas intragrupo para defini-las e designá-las para cada tipo específico de produtor/produtora cultural.

3.3 O processo de racialização nas relações profissionais dos produtores culturais.

Analisaremos em que medida a racialização é construída nas relações profissionais, por meio das atribuições e posições ocupadas por brancos e negros, brancas e negras, no contexto da produção cultural brasileira. Buscaremos compreender quais são os limites que podem ser alcançados no grupo profissional a partir do não reconhecimento da diferença, e em qual momento isto acaba se tornando um entrave para o crescimento e para a ocupação de posições mais relevantes. Na amostra, dos vinte entrevistados, oito declararam-se pessoas não brancas. Assim como em todas as profissões e grupos profissionais, o processo de racialização recorta as oportunidades, a trajetória e o cotidiano profissional. Portanto, nossa análise parte da necessidade da compreensão dos modos como os processos de racialização são construídos e vividos intragrupo dos/das produtores/produtoras culturais.

Analisar o processo de racialização intragrupo nos ajuda a compreender melhor as dinâmicas que produzem o viés implícito e até a discriminação nas relações em nosso campo, bem como o impacto dos discursos dos profissionais a respeito destas questões. Nos apoiamos nas definições de Bonelli (2021, p.10-11) que salienta que “a racialização é um processo que produz socialmente o branco e o negro construindo culturalmente os significados desses contrastes”. Entendemos a racialização, também a partir das contribuições de Silverio (2013), que sinaliza que a raça se trata de uma construção social ao invés de uma categoria não universal ou essencial da biologia. Para o autor, o conceito de racialização “refere-se aos casos em que as relações sociais entre as pessoas foram estruturadas pela significação de características biológicas humanas, de tal modo a definir e construir coletividades sociais diferenciadas” (Ib., p. 34-35).

Ao observarmos os dados coletados na amostra, do ponto de vista quantitativo, pode-se perceber que não foi possível estabelecer padrões significativos de discrepância entre pessoas brancas e pessoas não brancas tanto no que refere à remuneração, quanto em relação à escolaridade e tipos de atuação. Porém, esta constatação, por si só, não é capaz de negar ou afirmar a relevância dos processos de racialização na construção de identificação profissional do grupo, tendo em vista a limitação numérica e geográfica da amostra. Ainda, a identificação profissional é um processo subjetivo e não objetivo como os dados quantitativos. Os dados quantitativos podem ou não apontar a existência de desigualdades, mas não as experiências subjetivas de identificação das identidades. Assim, cabe enfatizarmos a análise a partir do ponto de vista qualitativo, utilizando as entrevistas como material para as discussões que se seguirão. Primeiramente, convém observarmos que embora permaneçam as visões de que a produção cultural, assim como outros grupos profissionais, é diretamente recortada pela racialização, há uma percepção de parte dos entrevistados que há uma mudança em curso. É importante observarmos também, que a racialização vem quase sempre acompanhada dos processos de generificação, que estão imbricados e borram-se entre si. Conforme observado por Patricia Hill Collins em entrevista concedida à Guimarães (2021, p. 288), ao abordar como a perspectiva da interseccionalidade pode ser uma ameaça para grupos de elite, ressalta que essa ameaça advém:

[...] do seu entendimento de que dominação e subordinação estão interconectadas. Os privilégios de raça, classe, gênero e sexualidade, tanto quanto a marginalização associada a essas mesmas categorias, não são entidades separadas, mas refletem relações de poder interconectadas, de sorte que o meu privilégio está intimamente ligado à sua desvantagem e vice-versa. Dado que esse quadro relacional é interseccional, inexistente escapatória possível. Não há uma análise puramente racial ou puramente de gênero. Ao contrário, estamos todos situados numa teia de relações que simultaneamente nos privilegia ou penaliza, a depender da posição social de cada pessoa.

A divisão aqui proposta serve apenas para fins de organização da tese, porém por vezes as análises empreendidas serão permeadas por ambos os processos. Ao tomarmos o processo de racialização como um processo que não é fixo, e portanto, que assume diferentes formas nas diversas relações e interações sociais, observamos os vários pontos de vista em relação aos efeitos e causas, e não obstante das consequências que causa na organização interna do grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais.

Muitos dos relatos obtidos quando realizadas nas entrevistas perguntas relativas à racialização versavam sobre a ocupação de funções e espaços na produção cultural e de que forma essa ocupação era constituída a partir desse processo. Embora ainda lenta, há a percepção que tem havido uma recomposição no que se refere a multiplicidade de sujeitos formando o grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais, sendo atualmente mais ocupados

por pessoas não brancas quando comparados a períodos recentes, segundo os entrevistados. Além das disputas pela ocupação destes espaços, há também uma disputa de narrativas, que ora afirmam que a área da produção cultural já foi completamente reconfigurada, sendo composta por pessoas diversas e com trajetórias diferentes; ora reforçam que as reconfigurações em curso não são nem de longe suficientes para alterar a lógica com a qual o mercado da produção cultural se conforma. Um outro aspecto que cabe mencionar é o de uma suposta “abertura” das áreas artísticas e culturais em relação às pessoas que fogem à normas socialmente estabelecidas como “padrão”. Frequentemente foi relatado que a produção cultural seria mais receptiva e acolhedora com pessoas negras/indígenas e de diferentes gêneros, em comparação com outras áreas de trabalho mais tradicionais. Porém, quando analisadas as situações enunciadas pelos próprios entrevistados, sobre terem sido hostilizados ou presenciado hostilizações relacionadas ao gênero e a raça, somaram-se inúmeros episódios em que violências deste tipo foram narradas. Há, então, uma contradição que indica a não unidade da percepção sobre o modo como a racialização afeta e conforma o grupo profissional. Percebemos que o processo de racialização é compreendido de diferentes formas por diferentes sujeitos, e que afeta em maior ou menor grau as trajetórias profissionais dos/das produtores/produtoras culturais

Os relatos sugerem ainda que a ocupação de espaços por pessoas não brancas atende aos anseios de representatividade, em primeiro lugar em relação aos artistas aos quais eram concedidos espaços para se apresentar. Estes espaços, tidos como tradicionais e primordialmente brancos, passaram, com o tempo, a integrar suas programações com artistas não brancos. Depois, o ideário da representatividade desloca-se para a inclusão de pessoas negras no grupo profissional propriamente dito. Diante do relatado por Melissa, que afirma que a entrada tanto de artistas quanto de produtores negros no circuito artístico é recente, é possível constatar que sua percepção é que agora pode-se falar de representatividade negra nestes espaços, e que antigamente esta não era a realidade. Ela relaciona a arte contemporânea como uma expressão que “ninguém entende”, e sugere que o espaço da arte contemporânea não era um espaço comum aos negros.

Agora que tem preto tocando no Sesc. Antigamente não tinha, não tinha produtora negra vendendo projeto, nem preto sendo aprovado lá. Era aquela coisa contemporânea, da arte, que ninguém entendia nada, né? Não via a representatividade ali. E aí eu falava, nossa, caramba, a galera faz isso e ganha isso de cachê? (Melissa, 38 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

Eliane, ao refletir sobre o espaço ocupado por pessoas negras e sobre a relevância do que se é escolhido para compor programações, receber patrocínios e incentivos, relaciona além da heterossexualidade, o fato de pessoas brancas ocuparem estes espaços mesmo não

necessariamente sendo competentes ou produzindo boas coisas. Para ela, mesmo tendo um trabalho diferente, de qualidade e com potencial para compor as programações, falta reconhecimento, que não pode ser explicado por outro motivo senão o viés implícito que acompanha a influência negativa da racialização, generificação e orientação sexual por parte de contratantes e editais de premiação em relação à seu trabalho.

E aí eu vejo pessoas brancas, heterossexuais, fazendo coisas mediócras e levando premiações, sendo relevantes pro meio, né? E aí eu falo, olha como é fácil, né? E aí a gente vai, e aí tem um outro tipo de caminho, outro tipo de conceito de trabalho, que não é nem um pouco reconhecido assim, sabe? (Eliane, 24 anos, preta, travesti, pansexual).

Em ensaio que se ocupou da reflexão da cultura popular negra no momento a que se referia, a década de 1990, Hall (2003) afirma que, mesmo que as vozes das margens ainda mantivessem uma relação periférica quando comparadas ao *mainstream*, o presente momento nunca antes fora tão produtivo. Para o autor, isto consiste não apenas em uma “abertura” dentro de espaços dominantes, mas sim em “um resultado de políticas culturais da diferença, de lutas em torno da diferença, da produção de novas identidades e do aparecimento de novos sujeitos no cenário político e cultural” (Ib., p. 338). Quando observamos os depoimentos de Melissa e Eliane, ao confrontá-los com o afirmado por Hall, passados vinte e seis anos de sua publicação original, em 1998, podemos supor que há avanços, mas que ainda há um entrave que dificulta a entrada e permanência de pessoas negras em diferentes áreas da produção cultural. Em paralelo a este entrave, há por parte das pessoas negras uma disputa travada a respeito de por quem e como são contadas as narrativas artísticas no contexto do mercado da arte.

Há o viés que relaciona a presença de mulheres negras nesses espaços à formação acadêmica, muito embora a formação profissional da produção cultural se constitua sobretudo por experiências práticas de trabalho, e em menor número por profissionais qualificados academicamente em áreas diretamente relacionadas à produção cultural exercendo a atividade. Ainda, ao nos debruçarmos sobre os dados relativos à qualificação dos entrevistados, observamos que o grupo dos produtores culturais é altamente escolarizado, mesmo que a formação acadêmica não seja necessariamente em produção cultural, mas sim em outras áreas, correlatas ou não. Dentro do grupo pesquisado, apenas quatro dos vinte entrevistados não possuíam ensino superior. Destes, todos eram mulheres, sendo que duas eram negras.

O meu nicho é uma galera acadêmica branca. Não se vê mulheres periféricas, mulheres negras periféricas, é formação acadêmica ocupando esses lugares. As que têm são acadêmicas. As mulheres negras que estão nesse espaço são acadêmicas. (Melissa, 38 anos, preta, cisgênera, heterossexual)

Melissa sugere que os espaços profissionais que ela frequenta são formados primordialmente por pessoas brancas escolarizadas, e que as mulheres negras que coexistem neste espaço só o fazem por serem acadêmicas. Para ela, o processo de racialização perpassa a ocupação de espaços na produção cultural à medida que a condição necessária para pessoas negras fazerem parte destes espaços é a escolarização, mulheres periféricas não acadêmicas não tem a possibilidade de adentrar esses espaços. Porém, a trajetória de Melissa contradiz sua suposição, tendo em vista que ocupa estes espaços mesmo sendo uma mulher negra que ainda não concluiu uma graduação. No entanto, há de se levar em consideração que, apesar da ausência de graduação, Melissa teve acesso a outros tipos de conhecimento, sendo fluente em línguas, o que a levou inclusive a ter experiências trabalhistas no exterior em áreas diferentes da produção cultural. Essa trajetória anterior parece ter sido a chave que oportunizou a ela adentrar a estes espaços tidos como mais acadêmicos dentro da produção cultural.

Há certo consenso no grupo de entrevistados de que se pode afirmar que a questão da entrada de pessoas negras no grupo profissional dos/das produtores/produtoras culturais tem caminhado para uma mudança positiva, se consideramos a partir de uma perspectiva quantitativa, no que se refere ao número de profissionais negros pertencentes ao grupo. Isso se deve a uma pretensa preocupação em tornar os ambientes mais equilibrados em relação tanto às pessoas negras quanto às brancas. No entanto, essa suposta “representatividade”, termo utilizado por Melissa anteriormente, esbarra no fato de que, mesmo quando presentes, os negros no grupo profissional tendem a ser responsáveis por funções tidas como menores, mal remuneradas e não reconhecidas dentro do grupo profissional.

Ou até mesmo um lugar de objetificação porque hoje em dia todo mundo quer parecer diverso, todo mundo quer parecer legal. Mas aí contrata a galera pagando super pouco nesse tom de, ah, estou dando oportunidade e a gente sabe que não é sobre isso. (Cátia, 32 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

E aí você vai ver, inclusive, quando a gente vai pegar o recorte da hierarquia, quando você vai pegar trabalhos mais braçais, você vai ter mais pessoas negras. Trabalhos mais intelectuais, em outros aspectos, você vai ter mais pessoas brancas. A questão de gênero, hoje nós estamos avançando bastante. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Os depoimentos anteriores retratam que, mesmo quando presentes, os profissionais negros não ocupam cargos e funções que se encontram no topo da cadeia do grupo. Ao contrário, a estas pessoas são reservadas funções tidas como mais “braçais”. Além disso, Cátia ressalta que, envoltos em uma narrativa que sugere que estão sendo dadas oportunidades a essas pessoas, o pano de fundo é de que pessoas negras ocupam funções mal remuneradas. Bonelli (2021), em seu estudo sobre a docência do Direito no Brasil, sinaliza que as entrevistas com

profissionais do Direito realizadas para seu trabalho de campo levaram-na a constatar “o impacto da generificação e racialização produzindo desigualdades e hostilidades às docentes negras, que atuam nesse espaço para modificar essas condições” (Ib., p. 21). Seguindo a opinião da autora, podemos constatar como o processo de racialização recorta a ocupação de espaços na produção cultural, fato corroborado pelas narrativas dos entrevistados para a pesquisa. Muito embora os entrevistados tenham assinalado que, sempre que possível, procuram desfazer estas lógicas excludentes, seus esforços nem sempre são suficientes para alterar a desigualdade social envolvida na atribuição de funções na produção cultural. Cabe ressaltar que, ainda que a baixa remuneração, assim como a ausência de contratos de trabalho, de direitos trabalhistas e de garantias sociais, seja uma máxima frequente quando observados os postos de trabalho na produção cultural, profissionais negras tendem a ocupar mais as funções em que estas garantias são mais frágeis e inexistentes quando comparado com pessoas brancas.

Para além da ausência de pessoas negras em determinadas funções e áreas dentro da produção cultural, quando presentes, elas precisam lidar com diversas violências no contexto cotidiano do seu trabalho. Essa hostilidade, motivada pelo processo de racialização, esteve presente em algumas entrevistas realizadas para esta pesquisa. Afetando em maior ou menor grau cada profissional negro, e combinadas com processos de generificação que se entrecortam em diferentes níveis, múltiplas violências foram relatadas pelos entrevistados, tendo sido vivenciadas ou presenciadas no seu exercício profissional. Essas violências, mesmo em alguns casos sendo motivadas por outros aspectos, têm como pano de fundo a racialização e generificação dos sujeitos envolvidos na produção cultural. Porém, é notável os esforços empreendidos por elas e eles para superar os entraves promovidos pelo processo de racialização a que estão inseridos, denotando não uma relação de sujeição, mas de negociação no campo profissional do qual fazem parte.

Mesmo diante destes esforços, os relatos obtidos por esta pesquisa evidenciam ainda a manutenção das violências relacionadas ao processo de racialização no grupo profissional. É importante observar também que não há como superar estas violências sem que todo o grupo profissional esteja comprometido com a mudança. No ensejo da realização das entrevistas, boa parte dos entrevistados relatou já ter vivenciado ou presenciado alguma situação de violência ou de hostilidade relacionada à raça, sejam eles pessoas negras ou não. Por não ser fixa, a diferença é experimentada de diversas formas pelos sujeitos, operando na área da produção cultural e afetando em maior ou menor medida cada um dos sujeitos envolvidos no cotidiano do trabalho em produção cultural. Daniel, branco, relata uma situação de violência presenciada

por ele no contexto do seu trabalho como produtor e gestor cultural. Para ele, a resistência da polícia aos eventos que produzia estava relacionada com o fato de a expressão artística – o hip-hop e o público serem compostos por pessoas negras. Segundo o relato de Daniel, é quase como se a esse público não fosse permitido ocupar o centro da cidade sem sofrer hostilidade por parte do comando da polícia.

Eu já participei de algumas situações que foram bem complexas, que têm a ver com raça. Por exemplo, teve um momento, e aí não vou citar nomes, mas que a gente estava tendo uma reunião com o comando da polícia e eles alegavam que a prefeitura promovia eventos de hip-hop, que era a pior coisa que eles já haviam visto, que aquele público não tinha como. Então, tinha muito a ver com raça, sabe? Tinha muito a ver com eles não gostarem da gente levar a gente preta, pobre, para o centro da cidade. Falava que aquilo era uma ofensa à família. Com esses termos, até termos mais pesados. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Mesmo para pessoas brancas, a opressão e a hostilidade se manifestam no cotidiano do trabalho em produção cultural, à medida que percebem as motivações do preconceito de raça na maneira como são tratadas suas atividades de trabalho. Nota-se entre os entrevistados uma consciência dos processos de racialização e de como eles impactam o modo como seus eventos e realizações são recebidos, seja por agentes públicos, seja por espectadores, seja por integrantes do mercado cultural. Por outro lado, observamos outro contexto de violência no relato dos entrevistados. Sueli, mulher indígena, quando perguntada sobre ter vivido ou presenciado alguma hostilidade de gênero étnico-racial no exercício profissional, associou a perpetração de violências ao fenótipo das pessoas, sugerindo que quando o fenótipo “fala” mais alto, ou seja, quanto mais a diferença racial é negatizada e percebida visualmente, mais a violência acaba sendo direcionada para esses corpos.

Aqui no (estado em que reside) a gente tem uma questão onde a maioria das pessoas tem um fenótipo muito próximo do indígena. Ainda que o indígena não tenha um fenótipo pré-estabelecido, mas a gente tem esse fenótipo e isso é inegável, mas a gente também tem bastante pessoas negras, então é isso, né? Nossos corpos acabam sendo os mais direcionados, né? Quando os sets são mais embranquecidos. (Sueli, 33 anos, indígena, cisgênera, bissexual).

Para Sueli, seu fenótipo indígena faz com que seu corpo seja mais direcionado para a perpetração de violências dentro de sets de produções audiovisuais. Ela enfatiza como, em sua opinião, seu fenótipo indígena seja a causa das opressões e violências que eventualmente pode sofrer, assim como outras pessoas de fenótipos discriminados facilmente percebidos. Na visão de Flor, Kawakami e Silverio (2020), ao analisarem a formação da subjetividade negra, os autores afirmam que “aqueles que foram sublinhados pelas categorias raciais experimentam histórica e cotidianamente – quando não a total - negação da possibilidade de constituir-se como

sujeitos, um dever-ser que em si é uma forma de interdição” (Ib., p. 1292). Diante do que foi relatado por Sueli e partir desta perspectiva, podemos perceber que profissionais negros e indígenas para além das violências sofridas no ambiente de trabalho, por muitas vezes têm que lidar com o fato de que o processo de racialização se sobressai a outros aspectos de seu exercício profissional, muitas vezes sendo o viés racial implícito o primeiro significado atribuído a eles, independente de outros aspectos. A esses profissionais são mais comumente direcionadas violências e hostilizações, sendo, então, o processo de racialização o constituinte principal de suas relações e das desigualdades envolvidas em suas práticas de trabalho.

Robson relata outro tipo de violência/hostilidade que dificulta o acesso a editais para pessoas negras e indígenas. Ele afirma que a ausência de investigação tem resultado em uma suspeita de fraude de reserva de vagas, em que pessoas brancas têm sido aprovadas em vagas de certames que seriam reservadas para pessoas negras. Mesmo que garantidos através da reserva de vagas, esses candidatos ainda precisam transpor as dificuldades de acesso que se desenham de outras maneiras, assim como lidar com equipes e agentes públicos que muitas vezes não estão preparados para tratar dessas questões.

Enquanto produtor, esses editais que têm surgido agora, um problema que estou tendo nesse momento com um edital que aceita apenas uma autodeclaração racial e não tem nenhum tipo de investigação. Então eu, enquanto produtor negro, e a minha produtora (empresa) trabalha com esse público preto, indígena e imigrante, fui até a instituição para tentar verificar de que maneira que eles estavam cuidando das questões raciais. E nesse momento foi muito, muito violento. Percebi o quanto eles estão desestruturados para receber pessoas como nós e aprovando pessoas brancas, artistas brancos em certames. Ou seja, muitos artistas indígenas e negros, que de fato são, foram impedidos de acessar. (Robson, 34 anos, negro, cisgênero, homossexual).

Ante o observado por Robson, podemos constatar o impacto exercido pelo processo de racialização quando mesmo em certames com vagas reservadas, o acesso dessas pessoas ainda é, em parte, negado. Os espaços, embora negociados, seguem uma lógica de ocupação em que as posições para pessoas brancas são garantidas, e é como se as pessoas negras e indígenas precisassem conquistar estes espaços ou ainda, disputá-los. Eliane, ao refletir sobre as violências que sofre no cotidiano de seu trabalho, afirma tentar ressignificá-las, de modo que sua arte seja o agente transformador destas relações as quais está sujeita, e não um sentimento paralisante que a impeça de seguir sua trajetória profissional. Para ela, o processo de racialização na produção cultural precisa ser manejado e utilizado como impulsionador diante da multiplicidade de situações que constituem o cotidiano de seu trabalho.

[...] eu reorganizo e redistribuo as violências que eu sofro, mas numa outra mão mesmo, numa mão tipo de tentar educar, de tentar provocar, de tentar sensibilizar através da arte, através dessas ações. [...] Hoje mesmo eu queria queimar três ônibus. E aí também eu tenho que entender isso comigo mesma. Como eu faço a manutenção

da minha raiva? Como que eu coloco isso em outro lugar? (Eliane, 24 anos, preta, travesti, pansexual).

Podemos então concluir, a partir do que foi relatado pelos entrevistados para esta pesquisa, que o processo de racialização recorta a ocupação de funções e posições dentro da produção cultural. Permeadas também pelos processos de generificação, as entrevistadas experimentam em diferentes graus e situações a presença da racialização no contexto do seu exercício profissional. O processo de racialização resulta na concessão de privilégios distribuídos desigualmente. Sendo os produtores culturais atravessados pela vivência de pessoas brancas, negras e indígenas, pudemos observar como essas últimas percebem seu grupo profissional, compreendendo de que maneira operam as lógicas de opressão e consequentemente, de que modo essas lógicas podem ser superadas a fim de alcançar uma maior equidade equilíbrio no que refere a composição racial dentro do grupo profissional.

Ao nos dedicarmos a esta análise, pudemos observar também como as possibilidades de negociação dos impactos do processo de racialização são agenciadas pelos sujeitos envolvidos, que narraram quais os dispositivos e estratégias que utilizam para romper e reorganizar as estruturas de opressão a que por vezes estão submetidos. Profissionais negros e indígenas têm reinterpretado os impactos e consequências da diferença, criando um novo momento em que as disputas por posições e funções dentro da produção cultural ocorrem de maneiras diversas quando comparadas a períodos anteriores. Em se tratando dos/das produtores/produtoras culturais e de sua recente e não linear constituição enquanto grupo profissional, tornam-se ainda mais necessários os esforços de compreensão do processo de racialização e de como ele recorta a dinâmica profissional do grupo.

4 PRESTÍGIO PROFISSIONAL E A PRODUÇÃO CULTURAL

Neste capítulo, temos como foco a noção de prestígio profissional, quais são os aspectos subjetivos que o constroem e como os profissionais os identificam. Um dos objetivos é analisar quais sentimentos positivos são mobilizados pelo exercício profissional da produção cultural. Analisaremos, também, quais sentimentos negativos são mobilizados pelo exercício profissional da produção cultural, com foco em compreender como se manifestam frustração, insatisfação e decepção no cotidiano deste grupo profissional. Buscaremos compreender como esses sentimentos se relacionam com as trajetórias, o processo de generificação e racialização dos profissionais e com a escassez ou acúmulo de recursos financeiros. Por fim, pretendemos

identificar e caracterizar quais funções são consideradas como detentoras de prestígio intragrupo e de que maneira essa caracterização é recortada pelas dinâmicas da diferença.

4.1 Compreendendo a valorização profissional.

Nesta seção buscaremos analisar em que medida o prestígio ocupacional é percebido pelos produtores culturais e como ele é compreendido pelo grupo a partir da valorização profissional. Na Sociologia dos Grupos Profissionais, o conceito de prestígio apresenta diversos sentidos e tem sido mais comumente associado a critérios mais objetivos em relação à sua aferição. Os produtores culturais dificilmente poderiam ter a percepção de prestígio ocupacional analisada a partir desses critérios, pois a própria natureza do grupo se distancia dos entendimentos clássicos em relação às profissões. Diferentemente desta abordagem, nossa análise parte da compreensão de como os produtores culturais valorizam e desvalorizam tanto seus pares quanto sua atividade profissional, a partir das interações entre eles e dos processos que inevitavelmente recortam suas experiências. Nesta pesquisa, objetivamos analisar o prestígio profissional a partir da indagação sobre o quão satisfeitos os profissionais sentiam-se com suas carreiras no momento das entrevistas, e sobre quais são os sentimentos que são mobilizados pelos produtores culturais em seu exercício profissional. A partir daí, nossa análise focaliza a maneira como os profissionais enxergam sua atividade; de que modo compreendem o prestígio, identificando intra e extragrupo quais são as funções e posições que o detém em maior ou menor grau. Apoiamo-nos na tese de Valentino (2019), na qual a autora sugere uma nova maneira de compreender o prestígio ocupacional abandonando os critérios objetivos utilizados no passado. Ela afirma que raça, gênero e posição social “moldam os julgamentos de prestígio ocupacional das pessoas” (Ib., p.3) e que, portanto, a análise do prestígio entre os/as produtores/produtoras culturais precisa estar permeada por estes processos. Apoiamo-nos também no proposto por Zhou (2005, p. 91), que afirma que os “processos que geram o reconhecimento social do prestígio pertencem ao âmbito institucional de valores e crenças” dos sujeitos.

Cerca de 80% dos entrevistados relataram que se sentiam satisfeitos com sua carreira. Para eles, atuar na produção cultural caracteriza-se muitas vezes como “mais que um trabalho”, extrapola as questões puramente financeiras e de manutenção de sua vida material e se posiciona em um espaço de centralidade de suas vidas. Em sua pesquisa, Valentino (2019) destaca que nem sempre os processos de valorização simbólica refletem a valorização material de uma ocupação. Para a autora, é importante que esses processos sejam analisados de maneiras distintas, tendo em vista que uma ocupação pode ser considerada materialmente desvalorizada

pelos profissionais, e ao mesmo tempo, ser valorizada e considerada prestigiosa. Neste sentido, 25% dos entrevistados informaram que sua insatisfação teria a ver com a remuneração que recebem. Cecília revela esse contraste percebido no discurso de muitos dos entrevistados:

Eu me sinto satisfeita, eu me sinto orgulhosa do meu trabalho, eu tenho sentido também de legado, de contribuição com o meu Estado, com a minha cidade, até pelos meus filhos e pela minha história aqui também, por conhecer a história da minha família aqui, tanto dos colonizados quanto dos colonizadores da família. Mas, enfim, eu tenho muito orgulho do meu papel aqui. Fiquei muito surpresa e, ao mesmo tempo, grata quando fui indicada para esse cargo. [...] No entanto, não me sinto satisfeita por não ter conseguido construir um patrimônio a partir desse meu trabalho. Sempre foi uma vida bastante difícil. Então, até eu tenho 45 anos e não tenho um patrimônio mínimo pra me dar segurança. (Cecília, 45 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

A resposta de Cecília corrobora com a visão de Valentino (2019), pois mesmo que a entrevistada se mostre satisfeita do ponto de vista simbólico, explicitando que sente orgulho de sua trajetória e do trabalho que realiza também ressalta que esta mesma trajetória não foi suficiente para garantir que ela tivesse segurança financeira a essa altura da vida. Há uma ambivalência no discurso profissional, em que ao passo que valoriza sua ocupação, a entrevistada reconhece que, do ponto de vista financeiro, compreende a atividade profissional de maneira negativa. Observamos também que há um sentido de valorização que parte da perspectiva da autonomia em relação a realização de projetos pessoais em detrimento de projetos de terceiros. Sueli informa que se sente realizada por poder executar projetos de sua autoria, nos quais tem liberdade criativa para escolher as equipes, motivo pelo qual se sente mais identificada com esses projetos. Esse senso de identificação profissional ligado a projetos pessoais e a autonomia no trabalho também pode ser observado no discurso de outros produtores.

Eu acho que de 2020 pra cá eu comecei a ficar mais realizada no sentido de autonomia, de aprovar projetos e poder fazer a gestão deles de uma maneira a não estar extremamente vinculada a uma produtora, por exemplo. Porque aí eu comecei a encabeçar esses projetos e eu podia ter essa autonomia para ter uma equipe mais diversa, para me identificar mais com aquele projeto, porque era um projeto que eu escrevia, então a relação era diferente de quando você está prestando serviço para um projeto que não é seu. Não que você não se identifique, mas eu acho que é um outro lugar. Por esse lado, sim, eu comecei a me sentir mais dona do meu trabalho, sabe? (Sueli, 33 anos, indígena, cisgênera, bissexual).

Dante, ao ser perguntado sobre sua trajetória informou que se sentia bastante realizado, embora ressalte que talvez tivesse se doado demais a projetos de outros artistas quando comparado com seus projetos. Apesar de salientar que é uma coisa que acontece com todo mundo, fato que pode ser observado na amostra de entrevistas, a menção ao assunto aponta que é um aspecto importante na percepção de seu trabalho. Percebemos aqui, mais uma vez, a presença do discurso profissional, já mencionado, que considera o trabalho realizado para

terceiros menos prestigioso quando comparado ao trabalho realizado para si. Isso pode ser explicado pelo contraste entre o trabalho criativo e o trabalho manual – especificamente na área da produção cultural explicitada na distinção entre o trabalho de criação e concepção de projetos e o trabalho de execução de projetos. Avançando, podemos relacionar esse contraste à tese das impurezas de Liu (2020). Para o autor, ainda que muitas vezes não gostem do trabalho sujo, os profissionais “acomodam-no ou até mesmo o adotam em sua prática diária” (Ib., p. 147). Entretanto, mesmo que parte integrante do cotidiano da atividade profissional, a execução de projetos de terceiros tende a ser considerada mais impura quando comparada à execução de projetos próprios. Ainda assim, é inegável o quanto a execução de projetos de terceiros é marcadamente presente no cotidiano desses profissionais, sendo realizada pela maior parte dos entrevistados, mesmo que seja retratada como uma atividade menos prestigiosa.

Eu me sinto muito realizado, muito feliz. Às vezes eu sinto que talvez eu tenha me doado muito mais para os projetos dos outros artistas do que para os meus. Isso é uma coisa que acontece com todo mundo. (Dante, 36 anos, pardo, cisgênero, heterossexual).

Um outro aspecto observado a respeito da percepção de valorização profissional intragrupal é o da produção cultural ser a responsável pela mobilidade social dos entrevistados. Daniel explicita que sua trajetória na área foi marcada pela superação das próprias expectativas a respeito de sua atuação profissional. Ele relata que, sendo um menino do interior, atendeu à expectativa de sua mãe, ser aprovado em concurso, dando orgulho a ela. Sua mãe, sem ensino superior completo, já fazia produção cultural no passado, mesmo que não reconhecesse o trabalho que realizava à época. Daniel, então, transcende as expectativas impostas a ele, fazendo parte agora de um importante órgão responsável pela criação de políticas públicas para os trabalhadores da cultura. Esse senso de realização e prestígio profissional, muito presente em seu discurso, nos mostra como ele percebe a atividade de maneira positiva. Ao analisar sua trajetória, percebemos a importância da produção cultural em sua narrativa pessoal, revelando até certo deslumbre diante do fato de trabalhar em um órgão em que um quadro de Tarsila do Amaral está exposto.¹⁹

Como eu te disse, minha mãe não tem um ensino médio completo. E minha mãe sempre foi uma pessoa muito ligada a arte, a cultura. Eu cresci indo a festas de folia. Sou apaixonado por comida de folia, de reis. Minha mãe ajudou boa parte das duplas sertanejas que surgiram em (cidade onde morava) entre os anos 80 e 90. Minha mãe fazia produção cultural. Ela não sabia que chamava isso, mas ela fez durante muito tempo.[...] Então, quando eu pego isso e penso, por exemplo, tem um quadro da Tarsila Amaral na minha sala (órgão em que trabalha), eu não consigo me adaptar a

¹⁹ Lembro-me de ter ficado bastante comovida após a entrevista de Daniel, pois era nítido o senso de importância que ele atribuía à produção cultural em sua vida e ao trabalho que vinha realizando na área.

isso. Eu sou um menino que vem do interior, vim lá de (estado onde nasceu), para chegar a ser diretor do (órgão em que trabalha). Aliás, o que eu quis era dar orgulho pra minha mãe, sabe, que ela queria que eu fizesse um concurso. Então, eu passei no concurso e para produtor cultural. Então, isso já foi um grande ganho, um momento de satisfação muito grande. Mas depois de ser convidado para compor o (órgão em que trabalha), para estruturar uma área que é nova, para realmente pensar política para trabalhadores da cultura, eu diria que eu estou bem, estou satisfeito. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Ainda da perspectiva de realização pessoal, Letícia destaca que a produção cultural é um trabalho que possibilitou a ela desenvolver uma experimentação de coisas e uma liberdade para escolher essa experimentação, o qual enxerga de maneira positiva. Ela destaca que pôde se reinventar diante dos desafios impostos ao seu trabalho, ressaltando inclusive as dificuldades que o setor cultural precisou enfrentar durante a pandemia da Covid-19, avaliando que enxerga sua trajetória como uma trajetória de evolução dentro da área. Já Karen, ao observar sua trajetória, ressalta que, quando olha para trás, a sensação é de que ela é hoje o que sonhou ser no passado. Esse discurso ressalta a valorização de sua própria atividade profissional, sendo motivo de orgulho, mesmo que ao relatar que faz o que ama, ela enfatize que fazer o que ama tem um pró e um contra, por considerar que ao “amar” o trabalho ela acaba trabalhando demais, ou seja, ela sugere ultrapassar os próprios limites por desempenhar um trabalho que ama.

Eu acho que sim, porque não foi uma trajetória onde eu fiquei estagnada, onde eu fiquei num lugar só. Eu estava sempre mudando de área e enfrentando outros desafios, tendo que aprender outras coisas, tendo que buscar referências diferentes, tendo que mudar formas de atuar, né? A gente passou por uma pandemia no meio dessa minha carreira. A gente teve que enfrentar uma pandemia quatro anos atrás. Eu tinha seis anos de carreira na época. Então, eu acho que eu olho pra minha trajetória de uma maneira positiva, sim. Porque eu pude experimentar muitas coisas. Eu tive a possibilidade de experimentar muitas coisas. Foi uma escolha, né? Eu pude escolher experimentar todas essas coisas. E por tudo o que eu passei, eu tenho uma trajetória de evolução. Então, sim, eu olho de uma maneira positiva para a minha carreira. (Letícia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Eu, por mim mesma, sim. A Karen de lá de trás, de 10 anos atrás, vamos colocar assim, é a Karen que eu queria ser hoje. É uma pessoa que faz o que gosta, que faz o que ama mesmo, assim. Eu acho que isso é o meu pró e meu contra, porque a gente trabalha até demais, porque a gente confunde, né, as coisas. Mas o que eu sonhei ser há 10 anos atrás é quem eu sou hoje. (Karen, 36 anos, branca, cisgênera, bissexual).

Este aspecto do “trabalho por amor” também esteve presente em outros relatos de entrevistados. Melissa informa que entende seu trabalho de maneira sobreposta à sua vida, ressaltando que, enquanto está vivendo, ela está também trabalhando. Ela enfatiza a cultura como seu respirar e afirma não sentir peso ao trabalhar, o que nos mostra que enxerga sua atividade profissional de maneira positiva. Ela também relata o quanto valoriza as conexões interpessoais e os encontros, além de salientar que a vida também é sobre propósito, ambos elementos que, segundo ela, estão bastante presentes em seu trabalho como produtora cultural.

Já Ludmila nos informa que a produção cultural é uma profissão que a “permite” e que ela encontra na atividade todo o sentido de viver. De novo, ao analisar os depoimentos dos entrevistados, observamos o quanto a atividade profissional é valorizada e percebida de maneira positiva intragrupo quando observada a partir das narrativas sobre as trajetórias pessoais dos/das produtores/produtoras culturais.

Então, enquanto eu estou vivendo, eu estou trabalhando. Então, para mim, a cultura hoje é o meu respirar. Eu amo o que eu faço. Eu não sinto um peso de trabalho. Produção de campo, por exemplo. Eu amo viajar. Eu amo sair para comer. Eu amo sentar e conhecer pessoas e histórias. Isso, pra mim, é uma das coisas que me impulsiona [...]. Tem um propósito a gente se conectar, sabe? E pra mim, a vida é isso, é sobre conexão. É sobre propósito, que durante o caminho vou cruzar pessoas que fazem sentido a gente ter na nossa vida e a gente se conectar. (Melissa, 38 anos, preta, cisgênera, heterossexual)

Então, eu acho que a curiosidade com a produção cultural me traz todo o sentido de viver. É uma profissão que me permite. Uma hora eu posso fazer uma feira com você, uma hora eu posso fazer um show, uma hora eu posso fazer uma mostra de dança, eu posso fazer uma mostra de artes cênicas. Então, faz muito sentido para mim a profissão. (Ludmila, 54 anos, branca, cisgênera, lésbica).

Outros entrevistados relataram que, em relação à valorização e ao prestígio profissional, o reconhecimento da sociedade, da família e também o reconhecimento entre os pares são aspectos fundamentais na maneira como enxergam seu próprio trabalho. Mirtes enfatiza que se sente prestigiada ao receber elogios pela execução de seu trabalho. Apesar de informar não ter tanta troca com outros colegas da área, ressalta o sentimento de reconhecimento por parte de amigos e da família. Maria também nos informa que detém reconhecimento externo. Por outro lado, Robson nos mostra que o reconhecimento entre os pares é um aspecto fundamental na sua própria compreensão da valorização do trabalho que realiza. Ele nos informa sobre a satisfação que sente em aprovar um projeto, destacando seu papel na viabilização de projetos de outros artistas. A valorização de sua atividade se dá a partir, portanto, da materialização de projetos, reconhecendo sua importância nesta viabilização.

Me sinto prestigiada no sentido de ter esse retorno assim, das coisas que eu fiz e as pessoas falarem: “Nossa! Foi muito bem produzido, muito bem organizado”. Eu não tenho tanta troca com outros produtores, não sei o que eles acham. Mas de família, amigos, me sinto reconhecida. (Mirtes, 24 anos, branca, cisgênera, bissexual).

Por mais que eu não tenha um reconhecimento dentro da produção, eu tenho um reconhecimento externo. As pessoas conseguem olhar para mim com muita admiração. (Maria, 35 anos, parda, cisgênera, heterossexual).

Eu me sinto super reconhecido porque são poucas iniciativas aqui no estado que estão abertas para apoiar os artistas e que precisam. Então, nesse sentido, às vezes eu não consigo atender à quantidade a que eu tenho que atender. Eu preciso ampliar a empresa. Aí, vêm vários medos, né? Porque eu estou começando praticamente, atuo há quatro anos com isso. Então, se tiver um sentimento para eu dizer, eu fico muito feliz quando consigo aprovar um projeto. Porque eu não só os produzo, eu preciso aprová-los. Então, eu fico muito feliz por garantir que essas pessoas vão ter o acesso

ao recurso, vão poder desenvolver os seus trabalhos. (Robson, 34 anos, negro, cisgênero, homossexual).

Percebemos que uma importante dimensão do prestígio profissional intragrupo decorre do reconhecimento de terceiros, para além do reconhecimento entre os pares. Os profissionais informam que, ao receberem a validação externa, sentem-se reconhecidos e prestigiados no exercício de suas atividades. Cátia vai além e destaca, ao ser perguntada sobre sentir-se satisfeita em sua carreira, que o reconhecimento a fortalece, dizendo que “trabalha exatamente para isso”, para ser reconhecida. Seu depoimento reforça a centralidade do reconhecimento social e entre os pares nas noções de prestígio dos/das produtores/produtoras culturais, sendo citado em 75% das entrevistas, e no caso de Cátia, sendo enfatizado como um dos motivos pelos quais ela enxerga sua carreira na produção cultural de maneira positiva.

Eu acho que eu só sou mais uma pessoa que entrega o que se propõe a fazer. Mas quando a gente executou o projeto (disco de uma artista negra que gerou grande repercussão no meio musical), acho que a gente trouxe um novo panorama, minimamente dentro da nossa bolha ali. Porque até então a maioria dos artistas que acessavam lugares eram artistas pretos, mas que estavam sempre ali com managers brancos. Então acho que isso criou um novo imaginário e eu sou muito acolhida pela minha comunidade por isso. Então as pessoas vêm falar comigo, as pessoas me parabenizam, as pessoas falam que eu sou referência para elas, embora eu ache esse lugar de referência muito complicado [...]. Mas esse reconhecimento dos meus pares é algo que me aquece muito o coração nesse sentido, porque eu trabalho exatamente para isso, né? [...]Então, o reconhecimento da minha comunidade, pra mim, é a coisa que mais me fortalece. Cátia, 32 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

Ao analisar a produção cultural a partir da tese das impurezas de Liu (2020), observamos também poder aplicá-la à noção de prestígio intragrupo. Se consideramos que não há pureza na produção cultural, pois a maior parte dos profissionais lida com impurezas no cotidiano de sua atividade, seria de se esperar que as noções de prestígio não fossem influenciadas pelo trabalho tido como sujo, pois todo profissional realiza ao menos algumas tarefas que podem ser entendidas como trabalho sujo. Ao contrário, observamos que o discurso profissional dos entrevistados é marcado por algumas distinções em que trabalhos criativos e que envolvam a produção dos próprios projetos são tidos como mais prestigiosos quando comparados a trabalhos da esfera da execução de projetos de terceiros, sendo o trabalho para terceiros considerado um trabalho mais impuro do que o trabalho realizado para si próprio.

Concluimos que o prestígio assume diferentes formas a partir das trajetórias e das peculiaridades dos sujeitos entrevistados. As narrativas sobre a valorização profissional existentes intragrupo versam sobre as mais diversas maneiras de reconhecerem-se a si mesmo e ao trabalho que realizam, ao passo que são também atravessadas pela visão de terceiros a

respeito de sua atividade profissional. Apesar das contradições presentes, observamos entre os/as produtores/produtoras culturais um discurso profissional em que se ressaltam as noções positivas de sua atividade, sendo a produção de grande valor para quem a realiza, citada inclusive como a razão de ser e parte indissociável da vida privada e da formação social dos entrevistados. O prestígio também parece ser negociado à medida que diferentes situações ocorrem na vida profissional, sendo a atividade ora percebida como muito prestigiosa ora percebida como menos prestigiosa.

4.2 Compreendendo a desvalorização profissional.

Nesta seção temos como foco a análise de como os/as produtores/produtoras culturais constroem narrativas sobre sua desvalorização profissional. Partindo também da pergunta sobre estarem satisfeitos com sua trajetória profissional, foi possível identificar algumas características em comum, que versam sobre quais aspectos impactam negativamente a percepção deles sobre suas carreiras e a maneira como reconhecem sua atividade. Apoiamo-nos novamente na perspectiva de Valentino (2019) para avaliar como os entrevistados percebem suas funções, atribuindo mais ou menos prestígio a cada uma delas, e analisando quais são seus impactos no discurso profissional.

De início, os relatos sobre a desvalorização profissional de um dos entrevistados nos chamaram bastante a atenção. Em vários momentos, Leandro parecia desqualificar a produção cultural, afirmando que o trabalho que realiza é muito diferente do trabalho de um produtor cultural. Seu cargo, animador sociocultural, tem no escopo das atividades a imensa maioria de atividades relacionadas à produção cultural. Como visto anteriormente, trata-se de uma área onde há a presença de uma multiplicidade de funções e atribuições, ora administrativas, ora práticas, mas todas constantes do rol de atividades que a maioria dos profissionais entende como sendo atribuições de um produtor cultural. O relato de Leandro parece evidenciar que para ele existe uma separação entre as atividades de gerenciamento e administrativas e as atividades práticas de execução de projetos. Interessante perceber que, para outras duas entrevistadas que ocupam o mesmo cargo em regiões do país diferentes das de Leandro, essa desqualificação não estava presente nos discursos.

A gente tem um trabalho muito de gestão de equipes e curadoria também, é um tipo de produção que é diferente da que você faz. Você produz uma feira, um show, tal, eu tenho algumas equipes que eu tenho que cuidar, então tenho um lado administrativo muito grande. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Leandro parece valorizar as atividades de gestão de equipes, separando-as das atividades de um produtor cultural, as quais desvaloriza. Seu discurso pode ser explicado, em

alguma grau, justamente pela ausência de unidade em torno da definição da produção cultural, tendo em vista que cada profissional compreende a atividade e suas atribuições de maneiras diferentes, não havendo consenso. Ele informa ainda que, para ele, a produção cultural é apenas um elemento do trabalho que realiza, informando que não faz só produção cultural. Porém, todas as atividades relatadas por ele como atribuições de seu cargo se enquadram em atividades da área da produção cultural. Apesar das diferentes nomenclaturas, as fronteiras entre gestão e produção cultural são borradas, com atividades sobrepostas. Ele ressalta que avalia estar em uma situação muito melhor do que quem trabalha só com produção cultural a partir do ponto de vista financeiro. Porém, nos parece que o entrevistado neste trecho evidencia que esta diferença se dá muito mais por estar em um emprego CLT quando comparado com profissionais em empregos informais e *freelancers*.

Eu me sinto valorizado sim, é outro sentimento. Se eu for fazer uma comparação do que eu ganho com o que a maioria da galera que trabalha só com produção cultural ganha, eu estou em uma situação muito melhor, mas como eu falei para você não é só produção cultural, produção cultural é um elemento entre todos os outros que eu tenho obrigação. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Um outro aspecto que chama a atenção no discurso de Leandro versa sobre o fato de ele não ser originalmente da área da produção cultural, tendo migrado para área em momento posterior, não sendo sua primeira ocupação de trabalho. Segundo ele, seu senso de objetividade é mais presente quando comparado com o dos colegas, afirmando que enxerga a atividade da produção cultural como pouco objetiva. Mais uma vez está presente em seu discurso a narrativa de desvalorização da atividade, colocando-se como um profissional que trabalha de maneira mais objetiva por ter executado outras funções antes de tornar-se produtor cultural. Por fim, ele relata que sente que, ao programar coisas de que não gosta, seu trabalho é facilitado, ressaltando mais uma vez como julga importante manter o distanciamento pessoal das atividades que realiza e como para ele manter a objetividade na atividade profissional é importante.

Às vezes eu tenho uma leitura um pouco mais objetiva das coisas porque eu não sou originalmente da produção cultural, eu cheguei de fora e eu cheguei tarde, comecei a trabalhar com 30 anos, então às vezes eu olho pra algumas coisas com uma objetividade que alguns colegas meus não conseguem. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Às vezes eu até brinco que 99% das coisas que eu programei eu odeio, e eu acho até que facilita, talvez um distanciamento e deixar as coisas mais práticas, você fica mais focado na realização da atividade. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Por outro lado, Mariana ressalta que o trabalho na produção cultural muitas vezes é caracterizado pela dimensão do “trabalho por amor”. Ela informa que, embora o trabalho possa ser avaliado a partir da dimensão subjetiva, ele também precisa garantir seu sustento. Para ela,

é preciso que se enxergue a produção cultural como um trabalho, que precisa ser remunerado como qualquer outro. Seu relato traz ainda a dúvida em afirmar-se como produtora cultural no momento, tendo em vista que atualmente não possui renda, mesmo ela tendo três projetos aprovados e com expectativa de recebimento de recursos financeiros em breve. Observamos a dificuldade de reconhecimento profissional da entrevistada, que é atravessada pela ausência de estabilidade financeira decorrente do trabalho enquanto produtora cultural. Como vimos na seção anterior, o senso de valorização profissional passa pela valorização material da atividade, o que, neste caso, coloca Mariana em conflito a respeito de como se reconhece.

E eu acho muito complicado, porque, no final das contas, é trabalho. É trabalho, e a gente tem que falar trabalho de produção cultural a partir do trabalho mesmo. Porque por mais que eu goste, por mais que tenha subjetivamente me colocado no mundo, a gente não pode ficar trabalhando por amor. Ninguém trabalha por amor. A gente trabalha num mundo que é capitalista e que as pessoas precisam ser pagas e remuneradas por isso. Até estou num conflito existencial atualmente, entre falar que eu sou produtora cultural ou eu sou desempregada, porque, desempregada, a gente tá caçando um emprego CLT. E eu vi, tive experiências aí que não é pro meu campo, assim. E a produção cultural, ela é a minha fonte de renda, mas ao mesmo tempo não é. [...] Então, atualmente eu não estou tendo uma renda com a produção cultural, apesar de que estou com três projetos aprovados aqui em (cidade onde reside), mas não tenho ideia de quando eles vão vir, de quando eles vão acontecer e de quando vai vir esse dinheiro. (Mariana, 30 anos, branca, travesti, não binária).

O relato de Cecília também reafirma a desvalorização material da atividade. Ela informa que, quando compara sua trajetória com a de outros familiares que escolheram outras profissões, enxerga que eles conseguiram construir uma condição de vida muito melhor que a sua. A entrevistada sugere que ter escolhido a produção cultural como atividade fez com que não fosse possível proporcionar a seus filhos tudo o que gostaria. Seu relato revela uma frustração que também esteve presente nos discursos de outros entrevistados, que avaliam que a produção cultural não foi uma atividade capaz de garantir a tranquilidade que imaginavam ter conquistado nesse ponto de suas carreiras.

Mas em relação, por exemplo, à minha família e alguns membros da família, eu me sinto muitas vezes assim não tão bem, né? Porque eu percebo que em outras profissões, meus primos traçaram caminhos que possibilitaram uma vida melhor do que a que eu tenho com meus filhos. Então, tem hora que eu fico arrasada em relação ao que eu posso ou não proporcionar para os meus filhos por conta da minha escolha profissional. (Cecília, 45 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Devido à instabilidade financeira que o trabalho em produção cultural proporciona, muitos entrevistados também relataram a necessidade de se obter empregos formais aliados à sua atuação na área, para garantir o seu sustento material. Como mencionado anteriormente, o trabalho em produção cultural é bastante marcado pela característica da informalidade, sendo

as posições de *freelancer* e posições sem garantias sociais e trabalhistas muito comuns no mercado de trabalho da área. Devido a este fato, os profissionais informam a necessidade de estarem em outros empregos fixos para “pagar as contas”. Robson relata que a arte não basta, que seu sustento se dá primordialmente por seu emprego de professor da rede pública. A produção cultural, para ele, se enquadra como um trabalho esporádico com renda financeira também esporádica. Para Maria, seu cotidiano se traduz em uma eterna busca de um novo trabalho, motivo pelo qual relata que, quando observa sua trajetória, sente orgulho, mas não se sente satisfeita.

Porque aqui no estado muitos artistas precisam aliar o seu trabalho artístico com uma profissão formal, não que a profissão de arte não seja uma profissão formal, mas eu digo assim, há esse olhar de que a arte não basta. Trabalhar com arte não basta. Precisa ter um emprego fixo, um emprego formal para poder sobreviver. Para pagar as contas, né? (Robson, 34 anos, negro, cisgênero, homossexual).

Eu me sinto orgulhosa. Satisfeita, não. Orgulhosa, sim. É muito diferente. Eu sinto orgulho de onde eu cheguei, porque eu passei por muita coisa, nesses 15 anos eu passei por muita demanda. Muita demanda, muita demanda. E eu acho que nunca existe esse lugar da satisfação. A gente que é produtora, que trabalha muito tempo nessa área e está sempre na busca, principalmente culturalmente, a gente vai chegar também nesse ponto, mas por ser freela e estar sempre na busca de procurar novo trabalho, é sempre uma busca. E aí não tem esse lugar da satisfação do comodismo, sabe? [...] Então o que eu sinto hoje é o orgulho de onde eu cheguei, de poder chegar para você aqui nessa entrevista e dizer, hoje eu faço uma direção de produção. Isso eu tenho muito orgulho de ter chegado até onde eu cheguei. E demorei muito tempo para poder reconhecer o lugar onde eu estava, por fatores externos, pela falta de reconhecimento. (Maria, 35 anos, parda, cisgênera, heterossexual).

Outro viés abordado pelos entrevistados, que nos informa sobre as percepções que desvalorizam o trabalho no grupo profissional, é o da noção de que a remuneração da produção cultural é muito pequena quando comparada à carga horária de trabalho exigida. Roberto afirma que ainda que sinta prazer em sua atividade profissional, sente-se também muito desgastado e cansado, com vontade de desistir. Segundo ele, gasta-se muita energia, a ponto de, mesmo quando as coisas estão dando certo, a demanda necessária para que elas aconteçam é muito grande. Para ele, essa sobrecarga muitas vezes se sobrepõe ao prazer que sente ao trabalhar com cultura, ressaltando ainda como essa instabilidade do setor interfere no modo como ele percebe sua atividade profissional. Podemos perceber, a partir dos relatos, o quanto os discursos negativos sobre a produção cultural passam quase que obrigatoriamente por questões materiais, desde discursos que ressaltam a inexistência de segurança financeira até os que enfatizam que a remuneração é baixa quando comparada à quantidade de demandas existentes.

Porque é um trabalho que a gente tenta fazer com prazer, mas ele é muito desgastante, porque ele é muito duro. Ele é muito duro para a gente executar cada uma das coisas que a gente executa. A quantidade de esforço que a gente tem que fazer para a quantidade que a gente recebe depois financeiramente é muito, muito, muito bizarra.

Então, eu acho que o que mais dá, muitas vezes, é um cansaço, às vezes, dá uma vontade de desistir. Você fala, caramba, a coisa tá dando certo, a coisa tá indo, mas no final eu estou tendo que gastar toda a minha energia. Então eu não consigo nem aproveitar o que seria o prazer de trabalhar com música, trabalhar com cultura e tudo mais. E é uma certa instabilidade mesmo, né? (Roberto, 41 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Seguindo nas perspectivas que tendem a refletir a desvalorização profissional, Eliane avalia que sendo um trabalho em que muito do que é apreendido se dá pela prática cotidiana da atividade, é preciso que se erre muito para que se aprenda a maneira correta da executar as funções. Ela ressalta que se sente insatisfeita quando observa sua trajetória, afirmando que ainda não errou o suficiente. Há também relatos que versam sobre a ausência de reconhecimento social do grupo profissional, tanto por parte da família e da sociedade; mas também por parte de outros agentes da área da cultura que tendem a não valorizar o trabalho realizado por produtores/produtoras culturais.

Ah, extremamente insatisfeita. Insatisfeita, sim. Porque eu acho que é uma profissão que você tem que errar muito pra você aprender. Então, assim, de dois, três anos que eu estou nessa área eu acredito que eu não errei ainda o suficiente. Mas que de algum jeito já estou me colocando em outros lugares. Então assim, eu estou insatisfeita nesse sentido. Mas é uma coisa que eu vinha falando, né, tem que dar muito errado para uma hora dar certo. (Eliane, 24 anos, preta, travesti, pansexual).

Eu acho que muito produtor entra nesse lugar, ah, eu vou ajudar meu amigo, ah, eu vou ajudar essa artista que eu amo. Porque sempre tem um amigo que fala que produtores sempre tem uma veia um pouquinho artística, né? Tipo, de gostar de mais de arte ao ponto de se dedicar a ela. O bichinho da música, o bichinho das artes no geral. Mas nessa a gente cai em várias ciladas, né? De ficar ali se dedicando a artistas e sem se profissionalizar, né? Sem entender que aquilo é um trabalho, que aquilo não é uma ONG, que você não tá ali pra salvar ninguém. (Cátia, 32 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

Cátia avalia que, devido ao fato de alguns produtores/produtoras possuírem uma suposta veia artística ou um interesse pela arte e pela cultura, faz com que eles/elas se submetam a relações de trabalho não profissionalizadas. Segundo ela, essa percepção acarreta em uma visão problemática da atividade, onde a figura do produtor cultural é frequentemente colocada em uma posição de salvamento do artista e onde a relação profissional entre artista/produtor cultural acaba sendo confundida com uma ONG. Essa dimensão da desvalorização profissional recortada pela sobreposição das relações de proximidade em detrimento da profissionalização enfatiza mais uma vez a centralidade da informalidade como aspecto essencial na compreensão da dinâmica e do discurso profissionais dos/das produtores/produtoras culturais. Por fim, em relação ao reconhecimento social, alguns entrevistados relataram a dificuldade de obtê-lo, por ser o/a produtor/produtora cultural um trabalhador/trabalhadora invisível, que não está em evidência. Karen reflete ainda que o produtor só será visto se algo der errado, pois, segundo ela

sempre que algo não sai como planejado, o produtor cultural é geralmente o agente responsabilizado por estes erros.

Essa questão do reconhecimento para o produtor em si é muito delicada, porque normalmente, se não tem ficha técnica, é quem fica de fora, quem não sai nas fotos. Então, nesse processo no geral, e não falando só do meu ponto específico, o produtor, via de regra, é quem é esquecido. Quem usa preto, quem está ali nos bastidores, é quem é esquecido e quem tá na frente do palco é quem é ovacionado, quem leva isso. Essa questão de visibilidade que as profissões dos bastidores não têm, não só a produção cultural. Mas hoje eu já consigo ter um certo reconhecimento. Por exemplo, quando eu fui nomeado, eu dei entrevista para os principais jornais do Estado. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Então, o produtor, ele é só visto quando o show não acontece, quando uma entrevista não é dada, enquanto as coisas estão dando certo, ninguém olhou pra essa figura. Mas a partir do momento que alguma coisa der errado, essa figura é a primeira a ser apontada da falha. (Karen, 36 anos, branca, cisgênera, bissexual).

Essencialmente, o trabalho do/da produtor/produtora cultural acontece nos bastidores, pois é o profissional responsável pela efetivação da recepção do público a uma obra artística ou projeto cultural. Enquanto o artista está no palco, ou seja, recebendo o reconhecimento público por seu trabalho, os produtores estão nas coxias. Nem sempre o trabalho da produção cultural é devidamente creditado nos materiais de divulgação dos projetos, o que acentua essa sensação de invisibilidade. O próprio fato de trajar-se de preto²⁰ refere-se à necessidade de passar despercebido, de não chamar a atenção do público enquanto exerce sua atividade profissional. Na seção anterior Daniel ressalta que só se sentiu reconhecido a partir do momento em que assumiu cargo importante em um órgão público, sugerindo que excetuando-se algumas ocasiões o/a produtor/produtora cultural é sempre esquecido.

Nesta seção, foi possível analisar os aspectos presentes nas narrativas dos entrevistados que sugerem uma percepção negativa sobre o grupo profissional, elencando quais os fatores que contribuem para uma desvalorização da atividade – desvalorização percebida tanto intragrupo quanto pela sociedade em geral. Pudemos observar discursos que versavam sobre uma suposta inferioridade de atividades práticas em detrimento de atividades de gerenciamento na área; sobre a baixa remuneração e remuneração incompatível com a jornada de trabalho; sobre a ausência de garantias sociais e trabalhistas e a persistência de postos de trabalho no modelo de *freelancers* que fazem com que o trabalho em produção cultural precise ser

²⁰ Não encontramos referências que sugiram a obrigatoriedade da vestimenta preta para produtores culturais, mas fato é que desde os primeiros passos na atividade a orientação é que produtores culturais vistam-se de preto de modo a não chamarem a atenção para si mesmos no exercício de seu trabalho. Em minha trajetória enquanto produtora cultural já ouvi que a “cor preta não reflete a luz”; “o produtor quando usa preto fica camuflado no palco”; “preto é uma cor mais discreta e a produção cultural pede discrição” para justificar o uso de roupas pretas na produção cultural.

associado a um trabalho formal; e sobre a dificuldade de reconhecimento enfrentada por esses profissionais, seja por parte da família e da sociedade, seja por parte de outros agentes culturais que também atuam na cadeia produtiva da cultura. Essas narrativas de desvalorização influenciam diretamente na percepção que os profissionais tem de suas carreiras, afetando negativamente a imagem que tem de si mesmos e o sentimento de satisfação e orgulho de suas trajetórias, interferindo na forma como se identificam e na construção do discurso profissional dos/das produtores/produtoras culturais.

4.3 A influência da racialização e generificação nas noções de prestígio profissional.

Esta seção objetiva compreender como a diferença se manifesta nas percepções de prestígio profissional dos entrevistados, buscando identificar como a racialização e a generificação produzem efeitos que refletem a valorização e desvalorização profissional. Apoiamo-nos nas contribuições de Valentino (2019) para analisar como a racialização, a generificação e a posição social “moldam os julgamentos de prestígio ocupacional das pessoas” (Ib., p. 3). De início, convém observarmos que os profissionais do grupo dos/das produtores/produtoras culturais, em sua maioria, sinalizam que as funções de liderança são detentoras de prestígio intragrupo. Além das funções de liderança, também foram citadas como sinônimo de prestígio profissional funções políticas, de gestão cultural e de empresariamento. Por outro lado, funções que detêm menor grau de visibilidade fora do grupo profissional foram identificadas como funções menos prestigiosas, o que revela um paradoxo, tendo em vista que a figura do/da produtor/produtora cultural atua sobretudo nos bastidores, como já discutido anteriormente nesta pesquisa.

É interessante observar que o grau de prestígio de uma função na produção cultural não está necessariamente atrelado a salários e/ou requisitos educacionais, fato que vai ao encontro do observado por Valentino (2019), que afirma que a racialização, entre outros aspectos, também é fator determinante nos julgamentos de prestígio ocupacional de uma atividade. Além da racialização, percebemos que o processo de generificação recorta a percepção do prestígio no grupo pesquisado, influenciando a maneira como a ocupação de espaços e funções na produção cultural é compreendida pelos profissionais que a integram.

Daniel e Leandro afirmam que em sua opinião os cargos de liderança, chefia e direção, são majoritariamente ocupados por homens, mesmo quando há forte presença de mulheres integrando as equipes. A opinião dos entrevistados ressalta a visão de que a noção de prestígio ocupacional é diretamente influenciada pela generificação, à medida que a percepção dos

integrantes do grupo é de que as posições de liderança têm um perfil de ocupação que é branco e também masculino. Reforça também que, apesar de uma percepção de que há um grande número de mulheres ocupando funções de produção executiva e gestão cultural – funções que detêm certo prestígio intragrupo, os cargos que estão posicionados no topo da cadeia produtiva da cultura são majoritariamente ocupados por homens brancos.

Mas quando você vai pegar os cargos de direção, mesmo você tendo uma base maior de mulheres, os cargos de direção são, na maioria, de homens. (Daniel, 34 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Como qualquer outro lugar, você vai ver que nas posições de cima estão os homens. Eu trabalho em um lugar que metade das pessoas são mulheres, uma boa parte é chefe, mas quando chega lá em cima são só homens. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Para Eliane, uma possível explicação sobre essa predominância masculina reside no fato de os homens terem medo da potência das mulheres, e, portanto, impedirem que elas acessem essas posições dentro do grupo. Ela também informa que as mulheres geralmente estão mais associadas a posições que envolvam a assistência e a servidão. No capítulo anterior, a visão dos entrevistados já apontava para este fato: as mulheres foram associadas intragrupo a trabalhos de coordenação e cuidado de equipes, e apontadas como ocupando menos cargos e funções de liderança.

E aí é muito difícil ver mulheres ou travestis nessas posições de liderança. Não porque somos incapazes, mas por conta desse aspecto social e desses estigmas que parecem perseguir a gente, né? Por conta de ter homens à frente com medo da nossa potência. E aí vem essa palavra mesmo, de medo da nossa excelência, sabe? Tipo, ah, se eu possibilitar o acesso, eu vou perder essa posição que eu tenho, né? E aí é bem complexo. É raro, né, ver as identidades femininas nessas posições de produção geral, de produtora criativa, é sempre mais nesse lugar da assistência, de servidão. (Eliane, 24 anos, preta, travesti, pansexual).

Por outro lado, há entrevistadas que sugerem que as funções de prestígio são mais comumente ocupadas por homens brancos, pois eles têm mais privilégios de acesso, tanto no que se refere à formação profissional quanto à possibilidade de obtenção de recursos financeiros para a realização de projetos. Melissa informa que em seu ponto de vista, os editais não consideram sua arte interessante e sua linguagem adequada para a aprovação de projetos, tendo que recorrer a homens ou mulheres brancas que já foram pareceristas para que eles escrevam seus projetos para ela. Mariana corrobora a visão de Melissa, afirmando que, para ela, muito da produção cultural se resume a esses acessos, acrescentando que o acesso a editais também é favorecido a pessoas que já estão consolidadas, pela maneira como os editais e requisitos de pontuação dos mesmos é estruturada. Podemos observar o próprio fato da possibilidade de acesso aos editais ser considerado algo prestigioso na visão do grupo.

Eu ainda não sei escrever edital. Meu edital quem escreve é um homem branco, que já foi parecerista em algum momento da vida. Ou é uma mina branca também, que em algum momento já foi parecerista de algum edital. Porque a minha linguagem, ela não acessa, eles não veem a minha arte como interessante ao ponto de me aprovar um edital. (Melissa, 38 anos, preta, cisgênera, heterossexual)

Eu vejo que é assim, muito da produção cultural acaba sendo sobre acesso. E quem tem acesso ao conhecimento para... Às vezes não é nem para executar a função, mas é para conseguir o dinheiro para estar executando essas funções. Então, eu acho que perpassa muito o acesso. E aí, historicamente falando, a gente tem que algumas comunidades tidas como minorias têm menos acesso. E vejo, por exemplo, a questão de editais. Quem costuma ganhar edital? As pessoas que já estão consolidadas, até por uma questão de lógica do edital. (Mariana, 30 anos, branca, travesti, não binária).

Alguns relatos sugerem que a baixa presença de mulheres em cargos de liderança esteja relacionada à deficiência de formação acadêmica e técnica dessas mulheres. Interessante observar que esse argumento da falta de formação também foi utilizado para explicar a baixa presença de mulheres nas áreas técnicas, no capítulo anterior. Porém, a falta de formação técnica foi utilizada não apenas como argumento da falta de mulheres na área, mas também como um reflexo da baixa profissionalização da produção cultural como um todo. Os resultados obtidos por Valentino (2019, p. 23) reforçam essa percepção, pois “mostram que a educação/formação e a remuneração parecem ser critérios importantes para julgar o prestígio ocupacional”. Letícia informa que para ela ainda se configura como um desafio a montagem de uma equipe diversa, fato que ela explica pela falta de profissionalização dos integrantes do grupo. Ela afirma ainda compreender qual o seu papel em uma possível mudança de cenário, revelando o senso de responsabilidade de transformação do setor, evidenciando a necessidade de alterar suas práticas, mas também reconhecendo as limitações impostas a ela em sua atuação individual. Em estudo que se ocupou da análise de gênero, profissões e home office na pandemia, Bonelli e Marinho (2020, p.452) sugerem que identificar o apagamento das diferenças na representação das profissões “como um processo social de longa e persistente duração” não é suficiente, evidenciando que é preciso que se atente “para as formas como nas interações cotidianas alguns colegas vão ficando de fora, são esquecidos quando lembramos de quem indicar ou sugerir para compor o panteão a ser consagrado” (Ib., p.452). Letícia parece estar atenta a essa questão quando informa que:

É um grande desafio montar uma equipe diversa ainda. Porque eu acho que existe uma deficiência de formação para todo mundo na nossa área, a nossa área é muito pouco profissionalizada. Então, assim, montar boas equipes diversas é, de fato, muito difícil, mas é também um desafio nosso, que a gente precisa assumir. Se a gente quer equipes diversas, a gente precisa formar equipes diversas, precisa investir em equipes diversas. A partir dessa minha vivência e desses olhares às vezes preconceituosos que recebo como mulher na liderança, eu preciso ter um ambiente diverso para poder fomentar uma realidade diferente no futuro, para os profissionais que vão estar

comigo num outro projeto, daqui a dois, três anos, enfim. Somente a gente investindo em equipes diversas, a gente vai poder ter um setor mais diverso e ter profissionais mais qualificados para a gente poder trabalhar e ter bons resultados. (Letícia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

A gente não é... nenhuma novidade que as pessoas, que os homens brancos estão geralmente em posição de liderança. Isso não é nenhuma novidade para ninguém. E volto para aquela resposta que eu tinha dado antes. Somente formando bases diversas, a gente vai formar, vai mudar o topo da cadeia. Somente dando uma oportunidade para as pessoas entrarem na área, vivenciarem uma produção, estudarem, se formarem. Isso também é dinheiro na mão das pessoas, trabalho é possibilidade de formação, de desenvolvimento. Então, somente abraçando esse desafio da diversidade que a gente vai conseguir mudar essa realidade que está no topo da cadeia. É um processo, leva tempo, mas somente dessa forma a gente consegue mudar o que é uma realidade. De fato, os homens brancos, heterossexuais, são os que geralmente estão no topo da cadeia. Na minha área, no cinema, na música, no teatro, enfim, está disseminado em tudo, na cultura como está na sociedade. É um reflexo. (Letícia, 42 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Letícia também reforça a impressão de que homens brancos ocupam posições de maior prestígio no grupo profissional, refletindo ainda, que essa ocupação majoritariamente branca e masculina está disseminada não só na cultura, mas em toda a sociedade. Novamente, relacionamos essa percepção ao trabalho de Valentino (2019), que salienta que a composição racial é um fator que “aparece com destaque nas avaliações das pessoas sobre onde uma ocupação se enquadra na hierarquia de status” (Ib., p. 74). A autora ressalta ainda que “a proporção de trabalhadores brancos em uma ocupação sinaliza status – e quanto mais branca a ocupação, maior o status” (Ib., p. 74). Sueli também ressalta que, em sua percepção, pessoas não brancas não costumam ocupar funções de liderança tanto na área da gestão cultural quanto na produção executiva. Ela reforça essa visão de que cargos e funções destas duas áreas são considerados como espaços de prestígio dentro do grupo profissional, e que o fato de apenas pessoas brancas os ocuparem legitima essa noção de prestígio ao passo que a racialização e a generificação interferem nessas percepções.

Principalmente quando a gente fala de liderança, né? A gente sabe que tem pouquíssimas pessoas na área da gestão e da produção ou da produção executiva que são pessoas não brancas. Eu acho que ainda é uma barreira, assim, que a gente encontra estruturalmente. (Sueli, 33 anos, indígena, cisgênera, bissexual).

Além de os entrevistados ressaltarem que há menos presença de mulheres em funções de liderança, alguns também sugerem que notam um aumento do nível de desconfiança em relação às mulheres ocupando determinadas funções. Cecília informa que mesmo havendo muitas mulheres trabalhando no cinema, por exemplo, elas proporcionalmente ocupam menos

posição de diretoras quando comparado com os homens; e também sofrem mais com a atribuição de confiança em seu trabalho, também quando comparado a homens.

Eu não vou conseguir te dizer com precisão, mas o que a gente vê é que tem alguns espaços que a mulher ainda ocupa menos e há um pouco mais de desconfiança em relação ao trabalho da mulher. Então, por exemplo, no cinema, existem muitas mulheres trabalhando para o cinema, mas como diretoras de cinema, menos, bem menos. (Cecília, 45 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Uma outra narrativa bastante presente intragrupo acerca da ocupação de funções tidas como detentoras de prestígio sugere que estas funções, muitas vezes, são exercidas em espaços políticos, e que, socialmente, mulheres, negros e indígenas têm mais entraves e dificuldades na ocupação desses espaços. Cecília sugere que, por não haver grande formalização e profissionalização na carreira da produção cultural, os espaços políticos são ocupados pela influência política e de uma estrutura que é branca e patriarcal, além de avaliar que o sobrenome também interfira nesta ocupação de espaços. Já Gustavo reflete que a gestão cultural é masculina, em sua opinião, porque o universo político é masculino, refletindo que essas funções são mais prestigiosas, pois são dotadas de maior visibilidade – mesmo que não necessariamente sejam as funções que “trabalharam mais” na execução dos projetos. Leandro informa que mesmo que hoje em dia já existam muitas mulheres ocupando funções de liderança, elas enfrentam entraves em sua atuação pois as pessoas ainda estão aprendendo a lidar com o fato de que as mulheres passaram a ocupar esses espaços. Melissa pondera que, mesmo que tenhamos uma mulher negra em uma posição de bastante prestígio na área da política institucional de cultura, isso não reflete necessariamente um avanço em termos de política e representatividade negra, tendo em vista que esta mulher está ligada a um governo de direita. Ela sugere ainda que fatos como esses ocorrem por não haver para mulheres negras as mesmas oportunidades dadas às mulheres brancas, e que as mulheres negras não conseguem se enxergar nesses espaços.

Tem muitos espaços de liderança que estão vinculados à pessoa ser próxima ao governador, ao deputado, ao prefeito. Ainda não há grande formalização, desenho de carreira, profissionalização, escolas, valorização da produção cultural, especialmente em lugares pequenos, estados como o nosso, cidades pequenas. Então, a disputa ainda passa muito por esse tipo de influência política e de pessoas e tal. É a gente percebe que, naturalmente, as pessoas que estão nesses espaços são as ligadas, muitas vezes, à essa estrutura de poder que é uma estrutura branca, patriarcal, composta por homens, a sua maioria, com certeza. Gente com sobrenome. (Cecília, 45 anos, branca, cisgênera, heterossexual).

Eu acho que na gestão é masculina. A gestão é masculina. Aqui, né, pelo menos. É aqui não. Geral mesmo. Pensando nos lugares, a gestão acaba ficando mais com homens. Porque o universo político ainda é essencialmente masculino. E são funções de mais prestígio. São funções que aparecem muito mais. São as funções que vão dar

entrevista lá na televisão, no jornal. Vai aparecer. Não necessariamente a quem trabalhou mais, né? Mas elas têm mais visibilidade, com certeza. Do que a graxa da produção. Certamente. E aí, é masculino mesmo. (Gustavo, 40 anos, branco, cisgênero, homossexual).

Acho que hoje em dia a cabeça da instituição digamos assim é basicamente de mulheres, mesmo assim, é difícil, existe um ranço muito grande, as pessoas ainda estão aprendendo a lidar com isso. (Leandro, 40 anos, pardo, cisgênero, homossexual).

Por exemplo, a gente tem uma mulher negra sendo a secretária de Cultura de São Paulo. Só que é uma mulher negra que está ligada a um governo de direita. E se essa mulher está lá, é culpa da esquerda. Porque a esquerda não dá uma oportunidade. Jamais seria possível - e eu falo do governo atual, seja ele do PSOL, do PT, jamais seria possível uma mulher negra ser uma secretária de cultura, a gente não se vê nesse espaço. (Melissa, 38 anos, preta, cisgênero, heterossexual)

Observamos, então, que as narrativas em torno da ocupação de funções prestigiosas estar ligada à política são múltiplas e sugerem que estes espaços são ocupados mais comumente por homens brancos, considerando-se que esses grupos detêm mais acesso e facilidades no ingresso nas esferas políticas e de poder. Outros dois relatos reforçam os anteriores pois explicitam que mulheres negras enfrentam questionamentos acerca da incredulidade das pessoas em aceitar que elas poderiam ocupar essas funções, questionando sua competência e sua capacidade de trabalho. Para Cátia, o processo de racialização recorta a percepção das pessoas sobre seu trabalho em uma dimensão subjetiva e não explícita, ao passo que recaem sobre ela os estereótipos de que mulheres negras não podem e não devem ocupar lugares de liderança, portanto mais prestigiosos. Ela também informa uma espécie de infantilização de sua figura ao suporem que ela não detém o conhecimento necessário para ocupar os espaços que ocupa. Cátia reflete ainda sobre quais são esses espaços, que seriam destinados às mulheres negras dentro da produção cultural, informando que uma mulher negra pode ser a produtora de campo mas a empresária, não. Melissa informa ainda que, por diversas vezes, ao se apresentar junto de uma amiga, as pessoas supunham que ela era a empresária dos artistas, o que, para ela, se deve ao fato dessa amiga ser uma mulher branca. Esses relatos nos informam como os estereótipos interferem na produção das legitimidades profissionais e nas noções de pertencimento e de prestígio ocupacional, sendo perpassados pelo processo de racialização, no qual pessoas negras são negativamente racializadas à medida que tem sua capacidade e seu trabalho questionados e descredibilizados.

Como eu sempre fui mente pensante nas estratégias dos artistas, é muito comum as pessoas se assustarem que a pessoa que responde e-mail, a pessoa que fala no telefone sou eu. Ou algumas reuniões com majors, gravadoras e coisas desse tipo as pessoas falarem com você como se você fosse um bebê de cinco anos achando que você não sabe o que é um fonograma e tudo mais. Então são subjetividades, ninguém vai virar

pra você e falar que você é preta, que você é macaca. As pessoas são bem polidas nesse sentido, mas existe uma questão de um estereótipo e uma surpresa, né? Do porquê que é você que é a empresária, porque que não é uma outra pessoa como eles, né? Então acho que tem esse estranhamento, né? Da presença de mulheres pretas em um lugar de liderança, em um lugar de tomada de decisão e de empresariamento. Por isso que eu falo, nós podemos até ser a produtora de campo, mas a empresária? Meu Deus, o que está acontecendo? (Cátia, 32 anos, preta, cisgênera, heterossexual).

Já estava conversando com essa unidade há muito tempo. Na hora que eu cheguei com essa minha amiga branca, que é muito parecida com você, chamada Beatriz, o programador, ele veio, abraçou e beijou a Beatriz. Falou, ah Melissa, que prazer ter você aqui, que incrível. E aí, eu passei isso no (empresa), em algumas casas de shows, com a Beatriz. Sempre com a Beatriz. Então, a galera achava que era a Beatriz e não eu. (Melissa, 38 anos, preta, cisgênera, heterossexual)

Por outro lado, alguns entrevistados sugerem que a composição e proporção de mulheres e negros em cargos e funções de maior prestígio na produção cultural tem sido alterada no período recente se comparada com períodos anteriores. Para Camila, por mais que ainda sejam funções ocupadas por homens brancos, as funções de gestão e que detêm mais poder têm sido mais ocupadas por mulheres. Roberto salienta que, em sua opinião, essa reconfiguração na ocupação de espaços se deve a uma preocupação existente na área da cultura em mudar esse cenário de predominância de homens brancos em posições prestigiosas. Para ele, esse movimento foi iniciado por empresas mais recentes e inovadoras, que acabaram por gerar uma demanda para que empresas mais antigas e tradicionais também promovessem uma reorganização na ocupação desses cargos.

Olha, aqui a gente tem essa quebra, né, não só aqui no Sesc (unidade do Sesc), mas no Sesc (unidade do Sesc), a gente tem uma presidente mulher, a gente tem várias gestoras mulheres pelo Sesc, então acho que, assim, isso pode já tá sendo quebrado, talvez, é lógico, eu estou aqui só falando do Sesc, mas eu acho que, no geral, sim, ainda é o homem branco no topo, né, porque a gente ainda não vê pessoas nas fundações, nas instituições governamentais, em lugares de poder e de decisão de coisas realmente grandes, né, assim, mas eu acho que isso tá melhorando, não sei se tá mudando, mas tá melhorando. (Camila, 32 anos, branca, cisgênero, heterossexual).

Os espaços de decisão no mercado sempre foram muito brancos e masculinos. Isso é um fato. Eu sinto que há uma preocupação, especialmente na nossa área, de mudar esse cenário. A gente vê que tem, inclusive, grandes gravadoras agora com presidente mulher, coisa super recente, uma coisa que era para ser óbvia há pouquíssimos anos que a gente teve a primeira do Brasil. A mesma coisa em outros espaços, mas acho que foi isso, acho que são empresas bem recentes, no primeiro momento, que surgiram já nesse contexto, que conseguiram colocar mulheres e LGBTQIA+, em espaços de decisão, está muito nas empresas novas, mais inovadoras e tudo mais, e as empresas mais tradicionais começaram a sentir que estavam ficando para trás e começaram a tentar se virar (Roberto, 41 anos, branco, cisgênero, heterossexual).

Diferente da maioria dos entrevistados, em um primeiro momento Ludmila salienta que, para ela, o processo de generificação não interfere na ocupação de espaços e funções na produção cultural. A entrevistada sugere que estando tudo devidamente esclarecido desde o

início do projeto, o processo de generificação tende a não influenciar na maneira como são distribuídas e atribuídas as funções. Porém, em um segundo momento, Ludmila observa que a gestão de instituição cultural no estado está a cargo de mulheres, de certa forma reconhecendo as dinâmicas de gênero presentes na ocupação de funções. Ela também destaca que, por diversas vezes, foi cotada como provável secretária de cultura tanto na esfera municipal quanto na estadual, mas o convite oficial nunca chegou, a não ser de uma prefeitura de cidade pequena, para uma pasta diferente, a de turismo. Embora ressalte que não teria condições de assumir o cargo, é interessante perceber que a entrevistada julgou ser importante pontuar que houve boatos de sua cotação para esses cargos, denotando certo grau de importância para o fato.

Eu acho que existe a diferença na linguagem. Eu acho que existe mais do que no gênero, na hermenêutica, na forma da linguagem. Eu acho que se a gente começa um projeto com as palavras todas ditas e feitas aonde a gente quer chegar, a gente consegue eliminar boa parte dessas questões que você está apontando com hierarquias, com cargos e funções. Se nós tivermos todos afinados com o propósito, eu não vejo que vai dar ruído. É mais a linguagem do que o gênero. (Ludmila, 54 anos, branca, cisgênera, lésbica).

Mas, no conceito, a maioria é mulher. Sempre as reuniões que a gente tem, você vê. As gestoras de cultura em Mato Grosso do Sul são mulheres. O Sesc é totalmente feminino. Às vezes, eu faço umas reuniões com o Sesc e aqui é só mulher na janela. [...] Engraçado, você sabe, isso é um parêntese, desde 2014, eu acho que já me falaram umas cinco vezes que eu ia assumir a Secretaria de Cultura. Gerava um misto de raiva, com admiração. Nunca chegou esse convite. Nunca chegou. De nenhum dos governos do estado. Secretaria de Cultura do município também não. Chegou para uma pequena cidade onde eu tenho sítio. Ela (a prefeita) queria que eu fosse a secretária de turismo dela e eu agradeci, falei, não tenho a menor condição. (Ludmila, 54 anos, branca, cisgênera, lésbica).

Um último aspecto que convém discutirmos é o de que as funções que detêm menos visibilidade na área da cultura são também detentoras de pouco ou menor prestígio. Maria compara a visibilidade de artistas e músicos à da produção, informando que para ela as mulheres quase sempre ocupam funções de *backstage* e posições onde “não falam”. Porém, a comparação com os artistas não parece ser razoável à medida que se tratam de agentes culturais que ocupam posições distintas na cadeia produtiva da cultura. Ainda assim, convém ressaltarmos que novamente a visibilidade ou invisibilidade das funções interfere nas noções de prestígio intragrupo, onde funções que aparecem mais tendem a ser consideradas mais prestigiosas. Como vimos na seção anterior, parte dos discursos que versam sobre a desvalorização profissional gira em torno da falta de reconhecimento e da invisibilidade dos/das produtores/produtoras culturais.

Uma coisa que me incomoda muito é porque quando você chega numa banda, vamos pensar numa banda grande, vamos pensar no (banda), que é uma banda que tem 12 homens em cima do palco, as mulheres estão sempre no lugar da produção ou na mídia

social. Que é um lugar que talvez não tenha tanta visibilidade. É isso, o artista está ali. Os músicos que estão em cima do palco estão ali. A produtora sempre fica no lugar do backstage, ela não fala. É um lugar de pouca visibilidade, de fato. Então, dentro desse cenário das produções, das artísticas musicais, eu vejo isso. (Maria, 35 anos, parda, cisgênera, heterossexual).

Conforme relatado na primeira seção deste capítulo, seria difícil analisar a maneira como o grupo dos/das produtores/produtoras culturais compreende o prestígio ocupacional a partir de lógicas que o analisem com base em dados objetivos e utilizando pontuações para sua medição. Empreendemos a análise admitindo que os processos de racialização e generificação interferem na avaliação do prestígio ocupacional realizada pelo grupo, e que cada integrante o percebe de maneiras diferentes a partir de sua trajetória pessoal e realidade material, apoiados no observado por Valentino (2019) e Zhou (2005).

Em estudo que se ocupou da análise da lógica institucional na classificação do prestígio ocupacional, Zhou (2005, p. 133) conclui que “as questões de pesquisa para explicar a classificação de prestígio ocupacional estão longe de serem resolvidas; em vez disso exigem investigações sociológicas adicionais e mais cuidadosas”, porém ressalta, ao desenvolver este estudo sobre o papel do reconhecimento social distinguindo-o do papel da importância funcional, dos recursos financeiros e da autoridade, que “o reconhecimento social é um princípio organizador fundamental nas atividades sociais e econômicas cotidianas” (Ib., p.133). Do mesmo modo, Valentino (2019, p. 4-5) revela que os julgamentos sobre o que seria um bom trabalho dependem de “quão generificado e racializado é esse trabalho – e da vantagem social da pessoa questionada”. Nossa análise da percepção do prestígio ocupacional levou em conta esses critérios, buscando identificar quais as funções detentoras de prestígio intragrupo e de que maneira a ocupação dessas funções legítima e produz racialização e generificação a partir da percepção dos entrevistados.

Pode-se concluir que as funções de liderança são comumente associadas como detentoras de prestígio, destacando-se as posições de gestão cultural, empresariamento de artistas e cargos políticos/institucionais. De outro modo, funções relacionadas à produção artística ou à produção de campo foram mais frequentemente relacionadas como detentoras de pouco prestígio. Ainda, os entrevistados associam que trabalhos que têm menos visibilidade tanto dos pares quanto da sociedade, tendem também a ser detentores de menor prestígio intragrupo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo compreender de que maneira está sendo construído o discurso profissional dos/das produtores/produtoras culturais brasileiros/as, buscando analisar como os processos de racialização e generificação recortam as trajetórias, formas de ingresso, ocupação de funções, identificação profissional, atribuição de trabalho impuro, valorização e desvalorização profissional e noções de prestígio intragrupo. A análise nos mostrou que os produtores culturais têm procurado reconhecer-se e identificar-se a partir de diferentes perspectivas internas. Essas perspectivas apontam disputas em torno do que é ser produtor cultural, quais são suas atribuições, suas fronteiras e interações com outros atores da cadeia produtiva da cultura. A pesquisa partiu destas disputas, procurando identificar quais os elementos que compõem as narrativas que tanto se direcionam ao sentido de uma necessidade de profissionalização do grupo quanto se afastam dela, atribuindo outros sentidos à atividade profissional .

Ao apresentarmos os/as entrevistados/as, percebe-se que foi ouvida uma diversidade de perfis que ilustram as percepções que os/as produtores culturais elaboram sobre sua área profissional, mesmo que, devido à limitação do tamanho da amostra, não houvesse ambição representativa do todo que compõe o grupo profissional. As entrevistas semiestruturadas em profundidade trouxeram uma riqueza de elementos, que possibilitou que as análises desta pesquisa dispusessem de embasamento capaz de fornecer um rico panorama sobre o grupo profissional. Buscamos, também, associar os objetivos da tese às referências empíricas que nos fornecessem ferramentas para compreender e valorizar as narrativas pessoais. Essas análises giraram em torno de como os profissionais estão construindo o discurso profissional do grupo, que se reelabora a partir da disputa entre a necessidade de formalização e sua negação, dentre outros aspectos.

No primeiro capítulo, mostramos como o processo de profissionalização do grupo segue sendo construído cotidianamente no exercício profissional. Pudemos observar, por meio do resgate histórico, o surgimento e formação do grupo profissional, e como seguem não resolvidas as disputas tanto pela nomeação da atividade quanto pelas atribuições inerentes ao grupo; e também a respeito de seu reconhecimento social. Analisamos as interações presentes no grupo profissional no que se refere ao mercado cultural e à institucionalidade da cultura no país, e mostramos de que maneira os conceitos da Sociologia dos Grupos Profissionais podem ser aplicados para analisar os produtores/as culturais.

No segundo capítulo, analisamos as formas de ingresso no grupo profissional e as diferentes trajetórias dos entrevistados, a fim de observar como eles constroem seu discurso

profissional. Foi possível concluir que o ingresso no grupo se dá sobretudo de maneira não planejada, sendo negociado e ajustado à medida que oportunidades profissionais surjam, aliadas a interesses pessoais. Nossa análise reforça a existência de disputas sobre o discurso profissional da atividade e sobre a construção da identificação profissional, inclusive no que se refere à busca por profissionalização do setor, quase sempre atrelada à falta de formação acadêmica específica na área de produção cultural. Mesmo que sob disputa, foi possível concluir que há, entre os entrevistados, a percepção de que os requisitos que tratam do reconhecimento e da profissionalização da carreira têm sofrido uma transformação positiva nos últimos anos. Foi possível identificar aspectos divergentes entre si quanto à atuação na produção cultural como única atividade e como atividade secundária, informando como os tipos de atuação interferem na maneira como o discurso profissional é enunciado por eles/elas. Por fim, foi possível compreender como os entrevistados enxergam a existência de hierarquias dentro da produção cultural, apontando para a interferência dos processos de racialização e de generificação na maneira como são distribuídas e como se organiza a ocupação de funções dentro do grupo profissional.

No capítulo três, nos voltamos para a análise da composição de gênero na produção cultural, buscando identificar quais espaços e funções são ocupados em maior ou menor grau por mulheres. Foi possível concluir que o processo de generificação produz efeitos na maneira como essa ocupação de funções é operacionalizada, assim como no discurso produzido pelo grupo a respeito da composição de gênero. Analisamos também a quem são atribuídas as funções consideradas como “trabalho sujo”, que assumimos como o trabalho de impurezas, a partir da tese de Liu (2020). Ao focalizarmos a tese de impurezas, foi possível concluir que o trabalho impuro é elemento constituinte do trabalho em produção cultural, assumindo conotações tanto positivas quanto negativas, a depender do contexto em que é realizado. Observamos também que a atribuição do trabalho impuro permanece em disputa dentro do grupo, influenciando a construção da identificação profissional. Por fim, pudemos observar como o processo de racialização resulta na concessão de privilégios distribuídos desigualmente e como operam as lógicas de opressão no grupo profissional, interferindo na composição racial do grupo profissional. Observamos também que os impactos do processo de racialização têm sido negociados a partir de dispositivos e estratégias para romper e reorganizar as estruturas de opressão, buscando reconfigurar o grupo profissional no que se refere às dinâmicas de atribuições de funções na produção cultural.

No quarto e último capítulo analisamos o prestígio profissional na produção cultural, focalizando a maneira como os entrevistados percebem as noções de prestígio e as funções que o detêm em maior ou menor grau na atividade. Observamos quais narrativas versam sobre a valorização profissional, identificando os sentimentos mobilizados pelos profissionais de forma positiva. Observamos também quais narrativas enunciavam a desvalorização profissional, identificando os aspectos que contribuíam para a construção de um discurso negativo sobre a produção cultural. Por fim, buscamos compreender em que medida a percepção de prestígio profissional do grupo era permeada pelos processos de racialização e generificação, concluindo que as funções que detêm maior prestígio na produção cultural são mais comumente ocupadas por homens brancos.

Tudo o que foi analisado a respeito dos/das produtores/produtoras culturais nesta pesquisa nos leva a concluir que, embora o discurso profissional siga sendo construído à medida que os profissionais enunciam o fazer profissional, narrativas que dão conta da necessidade de profissionalização e da urgência de formação técnica específica são frequentes. Em relação à identificação profissional, os/as produtores/produtoras culturais a tem construído a partir de visões que denotam grande satisfação e orgulho de suas carreiras, ao passo que informam também os aspectos negativos que devem ser superados para a consolidação do grupo profissional – dentre os quais se destacam a já mencionada necessidade de formação adequada; a criação de postos de trabalhos que garantam direitos sociais e financeiros; distribuição mais equânime em se tratando de raça e gênero nas funções de liderança e reconhecimento social da atividade.

Ao observar especialmente o ingresso no grupo profissional, concluímos que as motivações ocorrem sobretudo de maneira não planejada, ao acaso. Apesar deste ingresso ao acaso, as narrativas a respeito da valorização profissional e do orgulho pessoal a partir do trabalho foram múltiplas e interpretadas como sinais de que, apesar das dificuldades, a atividade da produção cultural promove identificação positiva entre os profissionais que dela fazem parte. Pudemos observar então que os profissionais vão tornando-se produtores/produtoras culturais ao longo de sua experiência, manuseando os sentidos de suas próprias carreiras, e percebendo a si mesmos à medida que o cotidiano de sua atividade se desenvolve.

Com esta pesquisa, buscamos contribuir para a literatura que versa sobre a produção cultural, sobretudo a partir da perspectiva da sociologia dos grupos profissionais, que ainda se caracteriza por apresentar baixa ocorrência de estudos inteiramente dedicados a este grupo profissional. O que foi analisado sugere que novas pesquisas acerca do tema sejam

desenvolvidas, aprofundando a compreensão da influência dos processos de racialização e generificação em cada um dos aspectos da produção cultural; bem como na maneira como são operacionalizadas as noções de prestígio ocupacional enunciadas pelo grupo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Rodrigo Correia do. *Sob o jugo da musa: Profissionalização e distinção entre produtores e gestores culturais no Brasil*. Tese. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo – USP. 2019, 289 p.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, generificação e racialização na docência do Direito no Brasil. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 17, n. 2, maio/ago. 2021, e2126. <https://doi.org/10.1590/2317-6172202126>

_____. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *Cadernos Pagu* (46), jan-abril, 2016, pp. 245-277.

_____. Os despachantes documentalistas na era do profissionalismo organizacional. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v. 28, n. 3, dez., 2016, pp. 173-197.

_____. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, n.1, jan. -jun. 2011, pp. 103-123.

BONELLI, Maria da Gloria; MARINHO, Rossana. Gênero, profissões e home office na pandemia. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 10, n. 1, jan.- abril 2020, pp. 443-455.

BONELLI, Maria da Gloria; NUNES, Jordão Horta; MICK, Jacques. Sociologia das Profissões e das Ocupações no Brasil: 2022-2019. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v.12, n.3, set. -dez. 2022, pp. 851-872.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estud. Cebrap*. São Paulo, v. 39, n.01, jan. - abr. 2020, pp. 143-163.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Changes in gender and race composition of the Brazilian Judiciary, *Oñati Socio-Legal Series*, 13(4), pp. 1351–1375, 2023. doi: 10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1394. Acesso em: 25 de Agosto de 2024.

BOTELHO, Isaura. *Romance de Formação: Funarte e Política Cultural*. Rio de Janeiro: Casa de Rui Barbosa, 2000.

BRAH, Avtar. *Cartografias de la diáspora. Identidades em cuestión*. Madrid, Traficantes de Sueños, 2011.

BRASIL. Casa Civil, *Lei n.9.610*, 1998.

BELLINI, Andrea. MAESTRIPIERI, Lara. Introduction: Within, Between, Beyond: A Multi-dimensional Approach to the Study of Professionalism and Social Change. In: BELLINI, Andrea. MAESTRIPIERI, Lara. *Professionalism and Social Change: Processes of Differentiation Within, Between and Beyond Professions*. Suíça: Palgrave Macmillan, 2023.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

_____. Regulações de Gênero. *Cadernos Pagu* (42), janeiro-junho de 2014:249-274

CALABRE, Lia. Políticas culturais no Brasil: balanço e perspectivas. In: RUBIM, Antonio Albino Canelas e BARBALHO, Alexandre (org.). *Políticas Culturais no Brasil*. Salvador: Edufba, 2007.

CAVA, Peter. 2022. “Cisgênero e Cissexual”. *Revista Ñanduty (PPGAnt/UFGRD)*, Dourados, v. 10, p.153-159. Tradução de Patrick de Almeida Trindade Braga; revisão de Vinícius Zanoli e Rubens Mascarenhas Neto.

CNM, Confederação Nacional dos Municípios. *Concentração dos recursos captados por meio do incentivo fiscal da Lei Rouanet*. 2018. Disponível em: <https://cnm.org.br/biblioteca/exibe/3202>. Acesso em: 01 de Novembro de 2024.

COLLINS, Patricia Hill. Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão. In: MORENO, R. (Org.). *Reflexões e práticas de transformação feminista*. São Paulo: Cadernos Sempreviva, 2015. p. 13- 42.

CONNELL, Raewyn. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, v. 66, n. 6, p. 847-849, Nov./Dec. 2006. Disponível em <https://www.jstor.org/stable/4096601>. Acesso em: 19 de agosto de 2024.

COSTA, Leonardo Figueiredo. Precedentes para uma análise sobre a formação e a atuação dos Produtores Culturais. *III Enecult – Encontro de Estudos Multidisciplinares em Cultura*. Anais, Salvador, 2007. Disponível em: <https://www.cult.ufba.br/enecult2007/LeonardoCosta.pdf>. Acesso em 03 de janeiro de 2025.

_____. *Profissionalização da organização da cultura no Brasil: uma análise da formação em produção, gestão e políticas culturais*. 2011. Tese (Doutorado em Cultura e Sociedade). Faculdade de Comunicação, Programa Multidisciplinar de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade, UFBA. Salvador.

CUNHA, Maria Helena. *Gestão Cultural: Profissão em Formação*. Belo Horizonte: DUO Editorial, 2007.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, v.42 n.146 p.351-367 maio/ago. 2012.

_____. Classe e identidade: substituição ou mistura? In: SALLUM JR., Brasílio et al. (Org.). *Identidades*. São Paulo: EDUSP, 2018.

_____. *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação*. Porto: Edições Afrontamento, 2006.

EVETTS, Julia. Professions in turbulent times. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 88, 2018, pp. 43-59.

FEIJÓ, Janaina. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. *FGV IBRE*. 2022. Disponível em: [https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho#:~:text=No%201%C2%BA%20tri%20de%202022%2043%2C3%25%20das%20mulheres%20negras,negros%20\(46%2C6%25\)](https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho#:~:text=No%201%C2%BA%20tri%20de%202022%2043%2C3%25%20das%20mulheres%20negras,negros%20(46%2C6%25)). Acesso em 10 de maio de 2024.

FLOR, Cauê Gomes; KAWAKAMI, Érica Aparecida e SILVÉRIO, Valter Roberto. Tornar-se sujeito afro-diaspórico: *working with* Du Bois, Fanon e Stuart Hall. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 10, n. 3, set.- dez. 2020, pp. 1289-1322.

FREIDSON, Eliot. Para uma análise comparada das profissões: A institucionalização do discurso e do conhecimento formais. *19º Encontro Anual da ANPOCS*, 1995. Tradução de João Roberto Martins Filho, revisão de tradução Leonardo G. Mello e Silva.

FREIDSON, Eliot. *Renascimento do Profissionismo*, São Paulo, EdUSP, 2019, Primeira reimpressão.

GADELHA, Rachel; BARBALHO, Alexandre. Políticas públicas de cultura e o campo da produção cultural. *Revista Pensamento e Realidade*, ano 16, v. 28, n. 4, 2013, p. 70-84.
GIL, Gilberto. *Discursos do Ministro da Cultura Gilberto Gil*. Brasília: MinC, 2003.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Entrevista com Patricia Hill Collins. *Tempo Social*, v. 33, n. 1, p. 287-323, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/174340/170979>. Acesso em: 05 de janeiro de 2025.

HALL, Stuart. *Da diáspora: Identidades e mediações culturais*. Org. Lia Sovik. Tradução de Adelaine La Guardia Resende et al. Belo Horizonte: Editora da UFMG; Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 2003.

_____. Quem precisa da identidade? In. SILVA, Tomaz. T. *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2008. cap.3, p.103-133

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu* (5), 1995, p.07-41.

HIRATA, Helena. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Trabalho Necessário*, ano 16, n. 29, 2018, p. 14-27.

HUGHES, EVERETT C. As boas pessoas e o trabalho sujo. *Estudos sobre interação: textos escolhidos*. Organização, apresentação e tradução de Maria Claudia Coelho. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2013.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) - 2022. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102002_informativo.pdf . Acesso em: 23 de janeiro de 2024.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Brasileiro de 2022. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/> . Acesso em: 10 de maio de 2024.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Projeto Mapeamento das Ocupações técnicas da cultura: o Mapa da Graxa*. Brasília: Ipea, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/a08d0c58-eb90-451b-a303-b2c8c4f0e0b7/content>. Acesso em: 20 de outubro de 2025.

JORDÃO, Gisele; ALLUCCI, Renata. *Panorama Setorial da Cultura brasileira 2011/2012*. São Paulo: Allucci & Associados Comunicações, 2012.

JORDÃO, Gisele; BIRCHE, Leonardo; ALLUCCI, Renata Rendelucci (coordenação). *Mapeamento dos cursos de gestão e produção cultural no Brasil: 1995-2015*. São Paulo: Itaú Cultural, 2016. Disponível em: <http://www.itaucultural.org.br/mapeamento-dos-cursos-de-gestao-cultural-no-brasil>. Acesso em 03 de dezembro de 2019.

KAHWAGE, Tharuell Lima; BONELLI, Maria da Gloria. Escreventes judiciários e a teoria processual da ação profissional de Sida Liu. *21º Congresso Brasileiro de Sociologia*. CP 25 – Sociologia das Profissões e Ocupações. Belém, 11 a 14 de julho de 2023.

KOSOFSKY SEDGWICK, Eve. *Between Men: English Literature and Male Homosocial Desire*. New York: Columbia University Press. (Gender and Culture Series), 1985.

LELO, Thales Vilela. A feminização do jornalismo sob a ótica das desigualdades de gênero. *Revista Estudos Feministas, Florianópolis*, v.27, n.2, e54225, 2019.

LIU, Sida. Boundaries and Professions: Toward a Processual Theory of Action. *Journal of Professions and Organization*, v.5, n.1, 2018, pp. 45-57.

LIU, Sida. Professional Impurities. In: Gorman, E.H. and Vallas, S.P. (Ed.) *Professional Work: Knowledge, Power and Social Inequalities* (Research in the Sociology of Work, Vol. 34), Emerald Publishing Limited, Leeds, 2020, pp. 147-167. <https://doi.org/10.1108/S0277-28332020000034010>. Acesso em: 19 de Agosto de 2024.

MICELI, Sérgio (org.). *Estado e cultura no Brasil*. São Paulo: Difel, 1984.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NUNES, Jordão Horta; BENEVIDES, Rubens de Freitas. A produção cultural no Brasil: consolidação e construção do discurso profissional. *18º Congresso Brasileiro de Sociologia*. GT 6 – Ocupações e Profissões. Brasília, 26 a 29 de julho de 2017.

OEI - ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS IBERO-AMERICANOS. *Cuadernos Cultura I. Conceptos básicos de administración y gestión cultural*. Madrid, OEI, 1998.

PEDROSO, Sandra Helena. O produtor cultural e a formalização de sua atividade. Rio de Janeiro, *PragMatizes – Revista Latino Americana de Estudos em Cultura*, v.4, n. 7, p. 165-173, 2014.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA: *Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Yogyakarta, Indonésia, 2006.

RIDENTI, Marcelo. Artistas e intelectuais no Brasil pós-1960. *Tempo Social, revista de Sociologia da USP*, v.17, n. 1, 2005, p. 81-110.

RUBIM, Antonio Albino Canelas. Singularidades da formação em organização da cultura no Brasil. *Revista Organicom*, ano 7, n. 13, 2010, p. 36-48.

_____. Desafios e dilemas da institucionalidade cultural no Brasil. *MATRIZES (USP)*, v.11, n. 2, maio/agosto 2017, p. 57-77.

RUBIM, Linda. Produção cultural. In: RUBIM, Linda (org.). *Organização e produção da cultura*. Salvador: Edufba, 2005.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *O poder do macho*. São Paulo: Moderna, 1987.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

SILVA, Thays Nogueira da. *Produtoras Culturais: um estudo sobre a participação das mulheres na produção cultural brasileira*. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal da Grande Dourados, 2020.

SILVA, Thays Nogueira da; FAISTING, André Luiz. Gênero e relações de poder na Produção Cultural brasileira: a perspectiva das produtoras culturais. In: Maria Gabriela Guillén Carías; Rodolfo Arruda Leite de Barros; Katiúscia Moreno Galhera. (Org.). *A Sociologia e a Realidade Brasileira*. 1ed. São Paulo: LiberArs, 2021, v. 2, p. 223-249.

SILVA, Thays Nogueira da; FAISTING, André. O Processo Contraditório de Institucionalização da Cultura no Brasil. In: Grazielle Acçolini, Márcio Mucedula Aguiar, Davide Giacobbo Scavo. (Org.). *Ciências sociais em ação: práticas de ensino, pesquisa e extensão na graduação e pós-graduação da UFGD*. 1ed. Appris Editora: Curitiba, 2021, v. 1, p. 327-348.

SILVÉRIO, Valter Roberto. Multiculturalismo e metamorfose na racialização: notas preliminares sobre a experiência contemporânea brasileira. In: BONELLI, Maria da Gloria; LANDA, Martha Diaz de (org.). *Sociologia e mudança social no Brasil e na Argentina*. São Carlos: Compacta Gráfica e Editora/Capes, 2013. p. 33-60. Disponível em: <https://www.ppgs.ufscar.br/wp-content/uploads/2015/01/616-SociologiaeMudancaSocialnoBrasilnaArgentina.pdf>. Acesso em 20 de dezembro de 2024.

_____. Racialização. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Marcio André dos. *Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas*. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SUDDABY, Roy, VIALE, Thierry. Professionals and field-level change: Institutional work and the professional project. *Current Sociology*, 59(4), 423–442, 2011.

VALENTINO, Lauren. *What is a good job? Cultural logics of occupational prestige*. Tese (Doutorado em Filosofia pelo Departamento de Sociologia). Universidade de Duke, Duke, 2019.

ZHOU, Xueguang. The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses. *American Journal of Sociology*, v. 111, n. 1, p. 90- 140, jul. 2005.