

Universidade de São Paulo  
Escola de Comunicações e Artes  
Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Cultura e Comunicação

**Felipe Trindade Diniz**

**Estudo de caso sobre o Plano de Políticas Afirmativas da Spcine  
no contexto do *Edital de Produção de Longas-Metragens de Baixo  
Orçamento 2019/2020***

São Paulo  
2023

Universidade de São Paulo  
Escola de Comunicações e Artes  
Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Cultura e Comunicação

**Estudo de caso sobre o Plano de Políticas Afirmativas da Spcine  
no contexto do *Edital de Produção de Longas-Metragens de Baixo  
Orçamento 2019/2020***

**Aluno: Felipe Trindade Diniz**

**Orientador: Prof. Dr. Danilo Júnior de Oliveira**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
como requisito parcial para obtenção do título  
de Especialista em Gestão de Projetos  
Culturais.

São Paulo  
2023

**ESTUDO DE CASO SOBRE O PLANO DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS DA SPCINE  
NO CONTEXTO DO *EDITAL DE PRODUÇÃO DE LONGAS-METRAGENS DE  
BAIXO ORÇAMENTO 2019/2020*<sup>1</sup>**

**Felipe Trindade Diniz<sup>2</sup>**

**Resumo:** O trabalho aborda o Plano de Políticas Afirmativas da Spcine com foco nos mecanismos de garantia de inserção de profissionais de grupos minorizados na cadeia produtiva do audiovisual. Tendo como recorte de análise o Edital de Produção de Longas-Metragens de Baixo Orçamento 2019/2020, o texto avalia o impacto do Plano na promoção da diversidade cultural em sua dimensão representativa da pluralidade da sociedade brasileira. Para tanto, propõe-se o estudo de caso através da análise de conteúdo, em paralelo à pesquisa bibliográfica acerca do perfil dos profissionais do setor cinematográfico, das políticas culturais e sobre as ações afirmativas.

**Palavras-chave:** Políticas culturais. Direitos Culturais. Ações afirmativas. Diversidade. Cinema.

**Case Study on the Affirmative Action Plan of Spcine in the 2019/2020 Low-Budget Feature Film Production Call**

**Abstract:** This paper addresses the Affirmative Action Plan of Spcine, focusing on the mechanisms that ensure the inclusion of professionals from marginalized groups in the audiovisual production chain. With a specific analysis of the Low-Budget Feature Film Production Call 2019/2020, the text evaluates the impact of the Plan on promoting cultural diversity in a representative dimension of Brazilian society's plurality. Therefore, a case study is proposed, employing content analysis alongside bibliographic research on the profile of professionals in the film industry, cultural policies, and affirmative actions.

**Keywords:** Cultural policies. Cultural rights. Affirmative actions. Diversity. Cinema.

**Estudio de caso sobre el Plan de Políticas Afirmativas de Spcine en el contexto de la Convocatoria de Producción de Largometrajes de Bajo Presupuesto 2019/2020**

**Resumen:** Este trabajo aborda el Plan de Políticas Afirmativas de Spcine, enfocándose en los mecanismos que garantizan la inclusión de profesionales de grupos minoritarios en la cadena productiva audiovisual. Con un análisis específico de la Convocatoria de Producción de Largometrajes de Bajo Presupuesto 2019/2020, el texto evalúa el impacto del Plan en la promoción de la diversidad cultural en su dimensión representativa de la pluralidad de la sociedad brasileña. Por lo tanto, se propone un estudio de caso, que emplea el análisis de contenido junto con la investigación bibliográfica sobre el perfil de los profesionales de la industria cinematográfica, las políticas culturales y las acciones afirmativas.

**Palabras clave:** Políticas culturales. Derechos culturales. Acciones afirmativas. Diversidad. Cine.

---

<sup>1</sup> Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão de Projetos Culturais.

<sup>2</sup> Bacharel em Imagem e Som pela Universidade Federal de São Carlos.

## Introdução

A produção, circulação, difusão e fruição de produtos audiovisuais no Brasil é marcada pelo contexto social profundamente desigual do país, caracterizado por assimetrias de poder e disparidades no acesso aos recursos materiais e simbólicos. Ao analisar-se especificamente o contexto da produção cinematográfica é possível afirmar que grandes segmentos da população, em especial pessoas negras, indígenas e mulheres, enfrentam dificuldades históricas para acessar os meios e recursos de produção, inclusive aqueles garantidos por mecanismos de fomento estatal.

Essas disparidades podem ser comprovadas por dados como os apresentados nas pesquisas *Diversidade de Gênero e Raça nos lançamentos brasileiros de 2016*, da Agência Nacional de Cinema (ANCINE, 2018), *Mulheres no Cinema* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011) e o trabalho *Raça e Gênero no Cinema Brasileiro (1970-2016)* (CANDIDO et al., 2017).

Diante dessas disparidades as discussões sobre as desigualdades de gênero e raça no âmbito da produção audiovisual brasileira têm se intensificado nos últimos anos. Esse aprofundamento do debate resultou na implementação de políticas de ação afirmativa em agências estatais de fomento, como o Plano de Políticas Afirmativas da Spcine. A Spcine é uma empresa pública da Prefeitura Municipal de São Paulo que atua no desenvolvimento, financiamento e implementação de programas e políticas para o setor audiovisual paulistano. Lançado em 2019, o Plano tem como objetivo ampliar a presença de profissionais mulheres cisgênero, pessoas transgênero e pessoas negras no setor audiovisual na cidade de São Paulo.

Este trabalho propõe um estudo de caso sobre as Políticas Afirmativas da Spcine no contexto do *Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento*, de 2019, primeiro edital da empresa pública realizado após a implementação do Plano. Para isso, serão analisados dados das pesquisas mencionadas anteriormente e, em seguida, será apresentado um breve histórico da implementação de políticas de ação afirmativa para o audiovisual no país com base nos estudos de Alves, Alves e Silva (2011), Casalotti (2020), Lima (2015), Cruz (2019), e em diálogo com Mata-Machado (2007). Posteriormente, serão abordados o contexto da criação e as linhas de ação da Spcine com base em Santos Carvalho (2018), além do próprio Plano de Política Afirmativa da empresa pública. Também será fornecido um panorama dos projetos inscritos e contemplados no edital analisado, com base em dados fornecidos pela Spcine em diálogo com Feres Junior et. al. (2018). Por fim, serão compartilhadas informações sobre a composição em termos de gênero e

raça das equipes dos filmes premiados no edital — obtidas por meio de pesquisa realizada junto aos proponentes dos projetos contemplados — e será realizada uma revisão dos dados com base na bibliografia.

Por meio dessa estratégia, o trabalho tem como objetivo analisar a efetividade do Plano de Políticas Afirmativas da Spcine no contexto do edital mencionado, abordando a equidade de acesso aos meios de produção audiovisual e o incentivo à diversidade cultural como ferramenta de promoção da cidadania.

## 1. O perfil dos profissionais do cinema: disparidades de gênero e raça na produção cinematográfica brasileira

As disparidades no acesso aos mecanismos de produção audiovisual no Brasil foram mensuradas em estudos empreendidos por diversos pesquisadores e com múltiplos recortes de análise. Pode-se mencionar o levantamento *Mulheres no Cinema* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011), que considera todos os filmes com mais de 60 minutos de duração lançados entre 1961 e 2010 e analisa a composição de gênero das equipes a partir de funções de destaque na atividade cinematográfica, como: direção, roteiro, produção e fotografia. Apresentados nas tabelas a seguir, os números aferidos pelos autores demonstram a disparidade de gênero nas funções analisadas.

Tabela 1 - Proporção de mulheres nas equipes de filmes de longa-metragem produzidos no Brasil de 1961 a 2010

	1961 - 1970	1971 - 1980	1981 - 1990	1991 - 2000	2001 - 2010	Total
<b>Direção</b>	0,68%	1,77%	3,27%	11,35%	15,37%	6,87%
<b>Roteiro</b>	0,68%	2,43%	3,60%	9,51%	13,78%	6,48%
<b>Produção</b>	0,68%	2,77%	4,17%	13,5%	23,71%	9,99%
<b>Fotografia</b>	0,00%	0,33%	0,45%	0,00%	3,19%	1,13%

Fonte: *Mulheres no Cinema Brasileiro* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011).

Apesar do aumento constante na presença de mulheres nas equipes técnicas a partir da década de 1970, o percentual não reflete a composição da sociedade brasileira, majoritariamente feminina<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, 2022, a população brasileira é composta por 48,9% de homens e 51,1% de mulheres (IBGE, 2022) .

A pesquisa aborda também os dados de elenco. As informações para protagonismo foram definidas a partir da sinopse dos filmes e contemplam apenas os títulos lançados entre os anos 1991 e 2010. Na tabela abaixo é possível verificar que no intervalo analisado o número de filmes protagonizados por mulheres é menor do que os protagonizados por homens ou protagonizados por ambos (homens e mulheres).

Tabela 2 - Percentual de filmes longa-metragem lançados no Brasil por gênero do protagonista de 1991 a 2010

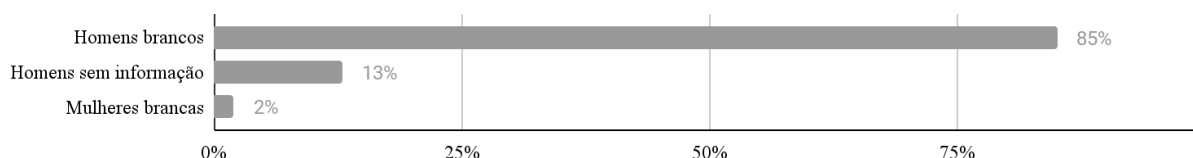
	1991 - 2000	2001 - 2010	Total
<b>Homens</b>	63,50%	56,33%	58,00%
<b>Mulheres</b>	13,80%	18,18%	17,16%
<b>Ambos</b>	15,03%	22,96%	21,11%
<b>Sem informações</b>	7,67%	2,53%	3,73%

Fonte: *Mulheres no Cinema Brasileiro* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011).

Destaca-se também a iniciativa *A Cara do Cinema Nacional*, do Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ação Afirmativa (GEMAA) do Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IESP-UERJ). Em *Raça e Gênero no Cinema Brasileiro (1970-2016)* (CANDIDO et al., 2017), os dados analisados abrangem os filmes de longa-metragem com bilheteria acima de 500 mil espectadores lançados no período de 1970 a 2016, excluindo documentários e animações. Agrupados nos gráficos a seguir, os números apresentam um cenário da representatividade de gênero e raça<sup>4</sup> nas funções: direção, roteiro e elenco principal.

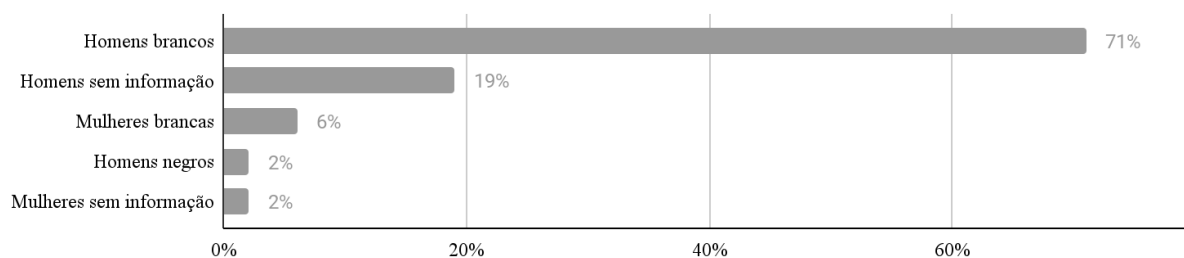
Gráficos 1 - Participação percentual de raça e gênero nas funções de direção, roteiro e elenco principal nos filmes de longa-metragem lançados no Brasil no período de 1970 a 2016 que atingiram mais de 500.000 espectadores em salas de cinema

1.a) direção

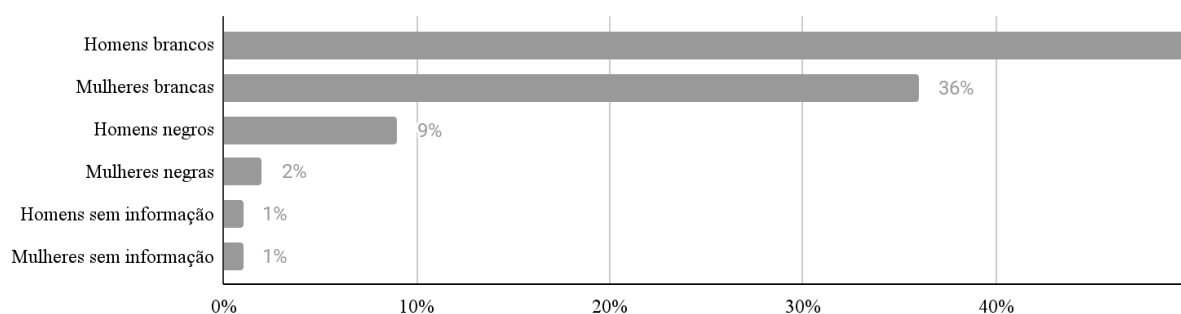


<sup>4</sup> Para as classificações de raça e gênero, os pesquisadores do GEMAA utilizaram uma metodologia denominada heteroidentificação. Frente à impossibilidade de obter os dados de gênero e raça dos profissionais envolvidos nos filmes pesquisados através de autodeclaração, os autores utilizaram fotografias dos investigados obtidas na internet e os classificaram: 1) em gênero masculino, feminino e transgênero; 2) em “branco”, “pardo”, “preto”, “amarelo” ou “indígena”, de acordo com os critérios de cor utilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (CANDIDO; DAFLON; FERES JÚNIOR, 2016).

### 1.b) roteiro



### 1.c) elenco principal



Fonte: *Raça e Gênero no Cinema Brasileiro (1970-2016)* (CANDIDO et al., 2017).

Como se pode observar, a presença de homens brancos é significativamente superior que a dos demais grupos. Cabe ressaltar ainda a completa ausência de homens e mulheres negros na direção dos filmes analisados, bem como a ausência de mulheres negras na roteirização.

Os pesquisadores do GEMAA elaboraram ainda um conjunto de tabelas acerca da participação de indivíduos que exerceram as funções de direção, roteiro e elenco principal ao longo do intervalo temporal analisado, sistematizando dados sobre raça e gênero desses profissionais, conforme segue:

Tabela 3 - Evolução da participação de raça e gênero nas funções de direção, roteiro e elenco principal nos filmes lançados no Brasil no período de 1970 a 2016 que atingiram mais de 500.000 espectadores em salas de cinema

	1970	1980	1990	2000	2010-2016
<b>Direção</b>					
<b>Homens brancos</b>	79%	91%	82%	97%	90%
<b>Mulheres brancas</b>	0%	1%	9%	3%	10%
<b>Mulheres amarelas</b>	0%	2%	9%	0%	0%
<b>Homens amarelos</b>	0%	2%	0%	0%	0%

	1970	1980	1990	2000	2010-2016
<b>Homens sem informação</b>	21%	5%	0%	0%	0%
<b>Roteiro</b>					
<b>Homens brancos</b>	71%	71%	73%	72%	70%
<b>Mulheres brancas</b>	1%	5%	18%	19%	18%
<b>Homens negros</b>	1%	2%	5%	3%	3%
<b>Mulheres sem informação</b>	2%	0%	0%	2%	2%
<b>Homens sem informação</b>	24%	21%	5%	2%	8%
<b>Elenco principal</b>					
<b>Homens brancos</b>	52%	52%	41%	47%	46%
<b>Mulheres brancas</b>	40%	34%	49%	32%	32%
<b>Homens negros</b>	4%	8%	10%	19%	15%
<b>Mulheres negras</b>	1%	1%	0%	2%	5%
<b>Homens sem informação</b>	1%	3%	0%	0%	0%
<b>Mulheres sem informação</b>	1%	3%	0%	0%	0%

Fonte: *Raça e Gênero no Cinema Brasileiro (1970-2016)* (CANDIDO et al., 2017).

Ainda que contemplem na aferição menos funções do que aquelas apresentadas junto à pesquisa *Mulheres no Cinema* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011), desconsiderando fotografia e produção, os dados do GEMAA expandem a análise ao sobrepor os indicadores de gênero e raça.

Pode-se mencionar aqui o conceito proposto por Crenshaw (1989) denominado “interseccionalidade”, termo que se refere à maneira como diferentes marcadores sociais vinculados às formas de opressão e discriminação, como raça, gênero, classe social, orientação sexual, entre outros, se sobrepõem e interagem entre si, criando experiências únicas de desvantagem e marginalização para pessoas que pertencem a múltiplos grupos marginalizados. Uma mulher negra pode experimentar opressão devido à sua raça, bem como devido ao seu gênero, e essas formas de opressão são interconectadas e reforçam umas às outras, tornando a sua experiência de discriminação diferente daquela de uma mulher branca ou de um homem negro.

A partir dos números apresentados acima e tendo em vista o conceito de interseccionalidade, verifica-se que a sobreposição dos marcadores de gênero e raça dificulta

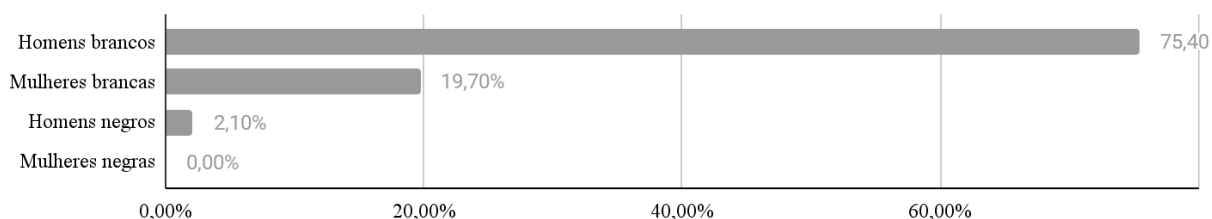


sobremaneira a presença de mulheres negras nas funções analisadas pelos pesquisadores do GEMAA.

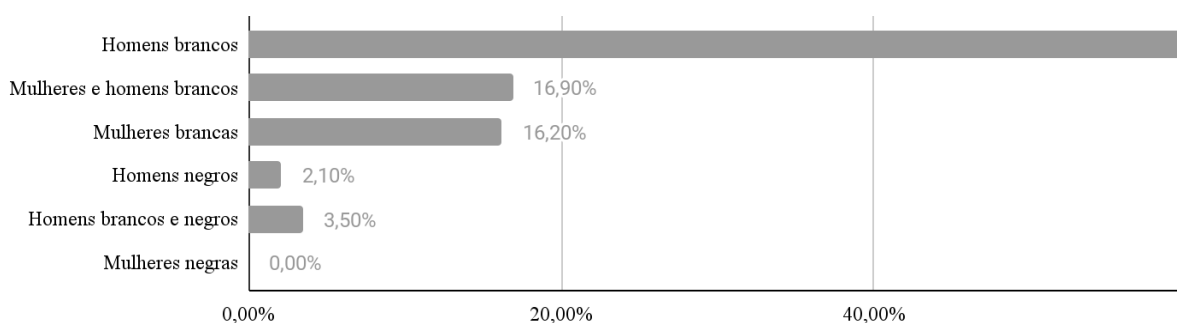
A pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018), realizada pela Superintendência de Análise de Mercado da agência, analisou 142 filmes de longa-metragem lançados comercialmente em salas de exibição no ano de 2016. A investigação aferiu a participação percentual de gênero e raça<sup>5</sup> nas funções: direção, roteiro, produção executiva, direção de arte e direção de fotografia. Os dados podem ser verificados nos gráficos a seguir.

Gráficos 2 - Participação percentual de gênero e raça nas funções de direção, roteiro, produção executiva, direção de arte e direção de fotografia nos filmes longa-metragem lançados comercialmente no Brasil em 2016

### 2.a) direção

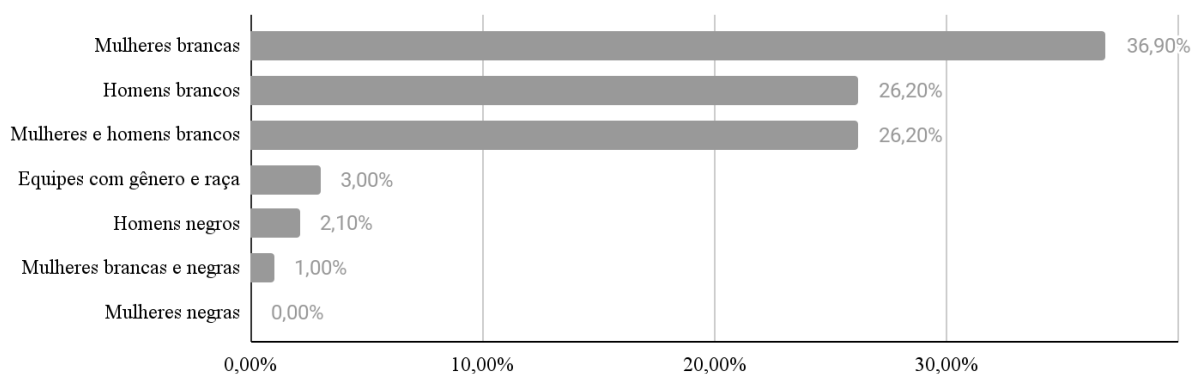


### 2.b) roteiro

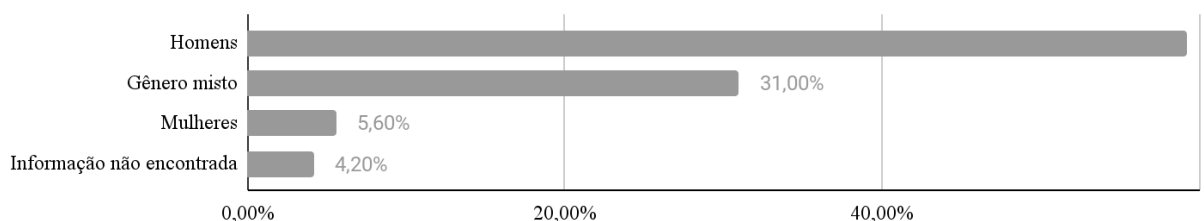


### 2.c) produção executiva

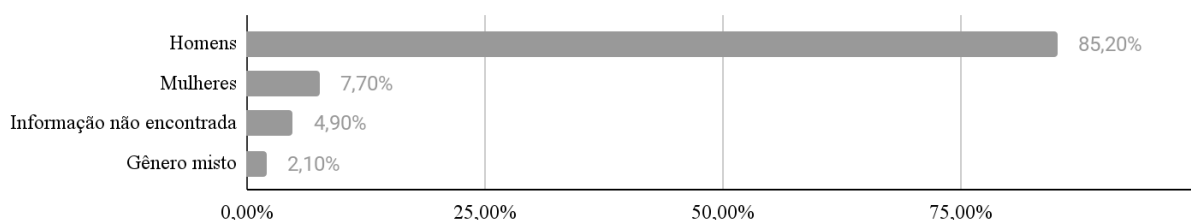
<sup>5</sup> A classificação dos investigados por gênero e raça na pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018) utilizou a metodologia da heteroidentificação, considerando as categorias do IBGE. Trata-se da mesma metodologia aplicada pelos pesquisadores do GEMAA em *Raça e Gênero no Cinema Brasileiro (1970-2016)* (CANDIDO et al., 2017).



#### 2.d) direção de arte<sup>6</sup>



#### 2.e) direção de fotografia<sup>7</sup>



Fonte: *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018).

Novamente, percebe-se que homens brancos ocupam um espaço significativamente maior se comparado aos demais grupos, estando as mulheres negras sub representadas em todas os recortes de análise, com infeliz destaque para direção e roteiro, casos nos quais nenhuma mulher negra esteve à frente das funções nos filmes de longa-metragem lançados comercialmente em 2016, o que reforça a tese da interseccionalidade dos marcadores sociais como um dificultador dessas presenças.

A pesquisa também realizou um levantamento sobre a composição de gênero e raça dos elencos principais nos filmes de ficção lançados no ano de 2016. Foram analisados um total de 97 títulos, nos quais foram identificadas 802 pessoas como elenco principal, conforme os dados abaixo. Para essa análise, a agência não sobrepôs as classificações de gênero e raça,

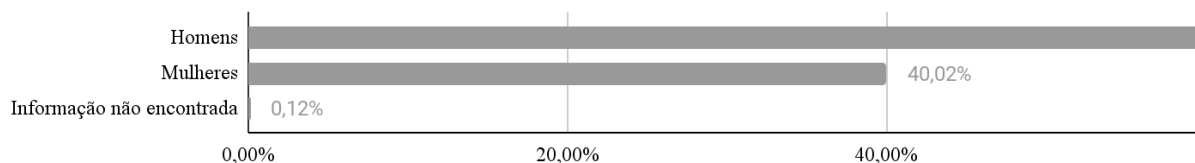
<sup>6</sup> A categoria Direção de Arte foi analisada apenas sob a perspectiva de gênero. (ANCINE, 2018).

<sup>7</sup> Assim como a categoria Direção de Arte, os dados sobre Direção de Fotografia foram analisados apenas sob a perspectiva de gênero. (ANCINE, 2018).

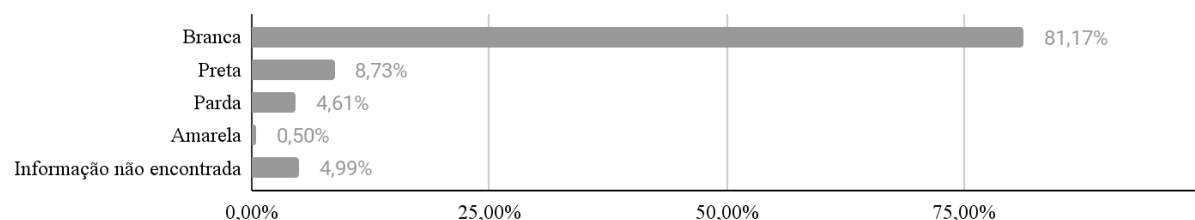
limitando-se a apresentar os dados separados em cada recorte de análise e, ao contrário do realizado para a pesquisa das funções técnicas, pessoas pardas e pretas foram classificadas separadamente<sup>8</sup>.

Gráficos 3 - Participação percentual de gênero e raça nos elencos principais dos filmes de longa-metragem lançados comercialmente no Brasil no ano de 2016

3.a) gênero nos elencos principais



3.b) raça nos elencos principais



Fonte: *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018).

Os números reforçam a percepção de uma sobrerrepresentação masculina e branca<sup>9</sup> e um dado alarmante é o fato de que dos 97 filmes de ficção analisados, 41 não tinham nenhuma atriz negra ou ator negro no elenco principal, cerca de 42,3% (ANCINE, 2018).

## 2. Construção de Políticas Afirmativas para o fomento ao audiovisual

As discussões acerca das desigualdades de gênero e raça no âmbito da produção audiovisual brasileira têm se intensificado ao longo dos últimos anos. A articulação de profissionais do setor teve papel fundamental para a inclusão dos debates sobre gênero e raça

<sup>8</sup> Para as funções técnicas analisadas na pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018), a agência agrupou pessoas identificadas como pretas e pardas, a partir da metodologia de heteroidentificação e tendo como base as categorias do IBGE, na classificação “negro”. A estratégia foi a mesma adotada pelos pesquisadores do GEMAA em *Raça e Gênero no Cinema Brasileiro (1970-2016)* (CANDIDO et al., 2017). Porém, para a análise dos elencos, a ANCINE optou por apresentar as categorias “preto” e “pardo” separadamente, divergindo da metodologia adotada nos estudos do GEMAA, que na categoria elenco principal não utilizam as categorias “preto” e “pardo”, apenas “negro”.

<sup>9</sup> Em 2016, as mulheres representavam 51,5% da população brasileira, mas eram apenas 40% dos elencos principais. No mesmo ano, pessoas negras (pretas e pardas pela classificação do IBGE) representavam 54% da população, mas eram apenas 13,3% dos elencos principais. (ANCINE, 2018).

no cinema no campo das políticas culturais, culminando na criação de políticas afirmativas voltadas à correção dessas distorções.

Antes de prosseguir, é necessário verificar conceitos importantes para a articulação da análise aqui empreendida: diversidade cultural no contexto dos direitos culturais e ação afirmativa. Como afirma Bernardo Mata-Machado (2007), os direitos culturais englobam as garantias para que os diversos grupos e indivíduos possam se expressar livremente e engajar-se na vida cultural, compreendendo tanto o direito à fruição quanto o direito à criação. Compreende-se a cultura como uma necessidade humana essencial e considera-se que o acesso aos bens culturais e aos meios de produção e circulação, bem como a garantia da manutenção da diversidade cultural, são direitos humanos e verifica-se como papel do Estado assegurar tais direitos de maneira igualitária a todos os cidadãos.

O conceito de políticas de ações afirmativas tomado para este trabalho é aquele proposto por Feres Júnior et. al. (2018), segundo o qual ação afirmativa é “todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo.” (FERES JÚNIOR et. al., 2018, p.13).

Para abordar o contexto das articulações de profissionais do setor audiovisual na construção de ações afirmativas no âmbito da raça, pode-se mencionar a dissertação *Cinemas Negros: modelos de negócios viáveis às mulheres negras* (CRUZ, 2019), na qual a autora aponta como marcos dessas articulações: 1) o Manifesto Dogma Feijoadá<sup>10</sup>, de 2000; 2) o Manifesto do Recife<sup>11</sup>, de 2001; e 3) a criação do Centro Afrocarioca de Cinema, instituição responsável pela realização do I Encontro de Cinema Negro: Brasil, África, América Latina e Caribe<sup>12</sup>, iniciativas idealizadas por Zózimo Bulbul<sup>13</sup>.

Sob a perspectiva do gênero, pode-se mencionar o relevante percentual de diretoras mulheres durante a retomada do cinema brasileiro nos anos 1990 e o Festival Internacional de

---

<sup>10</sup> *Dogma Feijoadá: manifesto acerca da imagem do negro no cinema brasileiro*, assinado por Jeferson De, Rogerio de Moura, Ari Candido, Noel Carvalho, Billy Castilho, Daniel Santiago, Lilian Solá Santiago e Luiz Paulo Lima. Segundo Carvalho e Domingues (2018), o manifesto representa um marco na invenção do Cinema Negro no Brasil a partir das reivindicações por representatividade, dirigindo-se aos cineastas negros a fim de estabelecer uma conduta a ser seguida no exercício de criação de uma cinematografia negra.

<sup>11</sup> Lançado na 5ª edição do Festival de Cinema do Recife (2001), foi assinado por diversos artistas negros dentre os quais Antônio Pitanga, Joel Zito Araújo, Milton Gonçalves, Ruth de Souza e Zózimo Bulbul. O Manifesto dirige seu discurso ao Estado e ao mercado audiovisual, com um forte direcionamento para o setor televisivo, visando o fim da segregação de profissionais negros; a ampliação do mercado de trabalho para esses profissionais e uma nova estética para o audiovisual brasileiro calcada na diversidade e pluralidade étnica (CRUZ, 2019).

<sup>12</sup> Cruz (2019) aponta que o evento e suas edições subsequentes, bem como o Centro Afrocarioca de Cinema em si, são alguns dos fatores responsáveis pelo crescimento e coesão dos movimentos descritos pela autora como Cinemas Negros no Brasil.

<sup>13</sup> Ator, diretor e ativista carioca, falecido em 2013.

Cinema Feminino<sup>14</sup>, em 2004 (ALVES; ALVES; SILVA, 2011), apontados como importantes momentos de inflexão para a pauta das disparidades de gênero na cadeia de produção cinematográfica.

Mais recentemente, pode-se destacar a organização de associações de profissionais, movimentos e coletivos artísticos pautados na inserção e participação de profissionais negros e mulheres no cinema e audiovisual em geral. A Associação dxs Profissionais do Audiovisual Negros (APAN)<sup>15</sup> criada em 2016, “a partir da articulação entre jovens realizadoras e realizadores que estiveram presentes no Encontro de Cinema Negro: Zózimo Bulbul em 2015” (CRUZ, 2019, p.30) é um importante exemplo. Outra iniciativa é o coletivo de mulheres e pessoas transgênero do departamento de fotografia do cinema brasileiro (DAFB)<sup>16</sup>, criado também em 2016.

Concomitantemente às movimentações de profissionais do setor, surgiram a partir dos anos 2000 diversas iniciativas na esfera do poder público que trouxeram a articulação entre raça, gênero e produção cultural para o âmbito federal. Pode-se mencionar inicialmente a criação da Secretaria da Identidade e da Diversidade Cultural do Ministério da Cultura - SID/MinC<sup>17</sup>, em 2004, no contexto do primeiro mandato presidencial de Luiz Inácio Lula da Silva e com Gilberto Gil à frente do ministério. As competências atribuídas à SID foram:

Art. 11. À Secretaria da Identidade e da Diversidade Cultural compete:  
I - promover e apoiar as atividades de incentivo à diversidade e ao intercâmbio cultural como meios de promoção da cidadania, a cargo do Ministério;

---

<sup>14</sup> Primeiro festival de filmes dirigidos por mulheres a ocorrer com periodicidade regular no Brasil e organizado nos moldes dos principais festivais internacionais, com: caráter competitivo, abrangência internacional e objetivo de continuidade. Segundo as autoras, sua criação coincide com o momento em que a produção feminina aumentava no Brasil com a maior presença de diretoras mulheres no contexto do Cinema da Retomada, acompanhando, portanto, o aumento da representação feminina no mercado de cinema no país. (ALVES; ALVES; SILVA, 2011).

<sup>15</sup> A APAN é uma instituição de fomento, valorização e divulgação de realizações audiovisuais protagonizadas por pessoas negras, bem como a promoção desses profissionais para o mercado audiovisual (CRUZ, 2019).

<sup>16</sup> Coletivo de mulheres (cis e transgênero) e homens transgêneros que atuam como profissionais de direção de fotografia no audiovisual brasileiro. Segundo o site do coletivo, foi “criado para organizar xs profissionais do mercado e fortalecer e estimular a nossa participação nesse segmento” (DAFB, 2023).

<sup>17</sup> A SID/MinC atuou no período de 2004 a 2010 e segundo Américo Córdula (2016) sua criação esteve inserida no contexto da eleição de Luiz Inácio Lula da Silva como presidente do Brasil em 2002 e a posterior reestruturação do Minc pelo governo; articulando um conjunto de demandas da sociedade civil, mencionando-se àquelas sistematizadas a partir das Caravanas da Cidadania promovidas pelo Partido dos Trabalhadores; e também em consonância com as discussões internacionais em torno da Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais da UNESCO, de 2005. Sobre esta última, a Convenção é um tratado internacional que reconhece a importância da diversidade cultural como um patrimônio comum da humanidade e defende a necessidade de proteger e promover a diversidade cultural nas esferas nacional e internacional. Para o autor, uma das prioridades da nova gestão federal era justamente reposicionar o Brasil no cenário internacional, tendo como um dos focos de ação as políticas de cultura. Foi nesse contexto que o ator e gestor cultural Sergio Mamberti, militante histórico do PT, participou da proposição da criação da SID e assumiu a pasta, cuja atuação foi fundamental para inserir as políticas afirmativas para o setor de cultura na agenda federal. (CÓRDULA, 2016).

II - acompanhar, em conjunto com a Secretaria de Articulação Institucional da Cultura, a implementação dos fóruns de política cultural, responsáveis pela articulação entre o Ministério e a comunidade cultural; e  
III - subsidiar a Secretaria de Políticas Culturais no processo de formulação das políticas públicas da área cultural relacionadas com a promoção da diversidade e do intercâmbio cultural e a proteção dos direitos autorais.  
(BRASIL, 2004)

Em diálogo com Mata-Machado (2007), pode-se afirmar que as premissas da Secretaria inscreveram a diversidade cultural no campo dos direitos culturais, ao articular no inciso I o incentivo à diversidade cultural como meio de promoção da cidadania. Já o inciso II menciona especificamente um aspecto essencial para a cidadania cultural, o mecanismo de consulta pública para elaboração das políticas culturais, ampliando as frentes de diálogo entre o poder público e as articulações da sociedade civil mencionadas anteriormente. Em *Uma política para a diversidade cultural – 2003-2010*, o autor afirma que “a primeira tarefa da SID foi justamente identificar, articular e convocar o público a ser atendido, além de organizar, de forma sistemática, as demandas e criar políticas culturais” (CÓRDULA, 2016, p. 205).

Especificamente sobre a pauta do gênero, Lima (2015) menciona o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), lançado durante o governo de Dilma Rousseff, que abordava diversos aspectos, dentre os quais a igualdade no universo do trabalho e o direito de acesso à produção cultural em si, bem como aos meios de produção e difusão cultural. A autora aponta ainda o Edital Carmen Santos de Cinema de Mulheres 2013<sup>18</sup> que apoiou filmes dirigidos por mulheres.

Acerca das articulações sobre raça, em *Mulheres e negros na produção brasileira de audiovisual: anotações empíricas pela abordagem da sociologia do trabalho* (CASALOTTI, 2020), o autor aponta o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), que dentre diversos artigos prevê “a eliminação de obstáculos históricos que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada através de ações afirmativas” (CASALOTTI, 2020, p. 16) como parte desses avanços.

Em sua dissertação, Cruz (2019) traça uma linha argumentativa de acontecimentos que parte da redemocratização, passa pelas políticas de ações afirmativas no ensino superior público e alcança o campo da cultura em 2012, momento no qual são lançados diversos editais nacionais focados nas ações afirmativas. Nesse ano, foi lançado pela Secretaria de

---

<sup>18</sup> O *Edital Carmen Santos Cinema de Mulheres*, realizado pela Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) em conjunto com a Secretaria do Audiovisual do Ministério da Cultura (SAv Mine) foi publicado em julho de 2013 e teve um total de 415 inscrições habilitadas, das quais 10 produções de curta e 6 de média-metragem foram contempladas (LIMA, 2015).

Audiovisual do Ministério da Cultura (SAv/Minc), o *Edital Curta Afirmativo: Protagonismo da Juventude Negra na Produção Audiovisual*<sup>19</sup>.

No âmbito municipal em São Paulo, pode-se mencionar o *Edital de Curtas 2016*<sup>20</sup>, realizado pela Spcine, com sistema de indução, reservando cotas para mulheres, negros, indígenas, e pessoas periféricas (CRUZ, 2019).

### **3. O Plano de Políticas Afirmativas da Spcine**

Na gestão de Fernando Haddad à frente da Prefeitura Municipal, a Secretaria Municipal de Cultura convocou em 2013 representantes do setor audiovisual paulistano para o programa de construção coletiva #ExisteDiálogoEmSP. No mesmo ano, teve início um grupo de trabalho reunindo o setor público e representantes da sociedade civil visando a criação de uma empresa para fomento do setor.

Em outubro de 2013, a Prefeitura entregou à Câmara Municipal o projeto de lei para criação da empresa Empresa de Cinema e Audiovisual de São Paulo, aprovado pelo legislativo no mesmo ano. No dia 20 de dezembro o então Prefeito sancionou a Lei número 15.929, criando a Spcine, que foi oficialmente inaugurada em janeiro de 2015.

Em *Inovação em políticas públicas para o cinema brasileiro* (CARVALHO, 2018), o autor aponta que a criação da empresa Spcine é resultado de uma política cultural inovadora em ao menos dois sentidos: 1) como uma política pública local, focada na esfera municipal e criada em intenso debate com a comunidade e os profissionais do setor; 2) enquanto empresa pública que tem na inovação um dos focos de sua atuação.

Trata-se de uma empresa de economia mista vinculada à Secretaria Municipal de Cultura da cidade de São Paulo e que atua no desenvolvimento, financiamento e implementação de programas e políticas para os setores de cinema, TV, games e novas mídias no âmbito municipal. Seu objetivo é o desenvolvimento econômico, social, artístico, tecnológico e científico da atividade cinematográfica e audiovisual da cidade.

A Spcine está fundada em dois pilares: Inovação, Criatividade e Acesso; e Desenvolvimento Econômico. No primeiro caso, “a missão é elaborar e apoiar ações de

---

<sup>19</sup> Os primeiros editais federais do setor cultural a incluir ações afirmativas foram o lançados pela Fundação Nacional de Artes (Funarte) no segundo semestre de 2019 em parceria com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR-PR): o Prêmio Funarte de Arte Negra; Apoio à coedição de livros de autores negros; Apoio a pesquisadores negros; e o edital Curta Afirmativo, esse último em parceria com a SAV. Os editais receberam um conjunto de mais de 4.000 inscrições. (CRUZ, 2019).

<sup>20</sup> Edital realizado pela Spcine em 2016, premiou 34 projetos de curtas-metragens com valores entre R\$ 80.000,00 e R\$ 40.000,00. Dos selecionados, 21 foram dirigidos por mulheres e 13 por homens. Dentro do montante geral, 13 realizadores eram negros, sendo oito mulheres e cinco homens (SÃO PAULO, 2016).

desenvolvimento criativo e inovação aplicada a novas tecnologias, formatos, linguagens e empreendedorismo no setor”; e no segundo “é promover o desenvolvimento do mercado de audiovisual rumo a um cenário de sustentabilidade econômica”, já que a empresa busca impulsionar a geração de negócios e o desenvolvimento do “ecossistema audiovisual” (CARVALHO, 2018, p. 820).

De acordo com o documento *Impacto Socioeconômico no setor audiovisual de 2015 a 2021* (SPCINE, 2022), foram investidos, até 2021, cerca de R\$ 90.000.000,00, através de 38 editais lançados e com 640 projetos contemplados. Os recursos foram provenientes: 1) R\$ 41.803.119,00 da Secretaria Municipal de Cultura; 2) R\$ 41.758.907,00 do Fundo Setorial do Audiovisual; 3) R\$ 6.000.000,00 da Spcine; e 4) R\$ 597.500,00 de outras fontes.

Em 2019, com base na pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018), e a partir da experiência do Edital de Curtas 2016, mencionados anteriormente, a Spcine propôs a criação de um Plano de Políticas Afirmativas. O Plano se configura como um conjunto de diretrizes para o alcance de metas que objetivam a promoção da diversidade e redução da desigualdade étnico-racial e de gênero no acesso às políticas públicas de apoio e fomento ao setor audiovisual promovidas pela Spcine.

De acordo com a Portaria Spcine nº 91.602 de fevereiro de 2021, que institucionaliza proposta de políticas afirmativas para os programas e ações da Spcine, são diretrizes da política afirmativa no contexto de editais: a) pontuação adicional indutora para projetos que contemplem mulheres cis ou pessoas transgênero em cargos como direção, direção de fotografia, roteiros, coordenação de pós produção; b) estabelecimento de cotas reservadas de disputa e acesso para determinados grupos e categorias; c) composição de Comissões de Seleção plurais e representativas que permitam que narrativas heterogêneas tenham melhores chances de serem avaliadas de forma isonômica.

Segundo a portaria, o Plano de Políticas Afirmativas ainda contempla ações voltadas para outras linhas de atuação da empresa pública, como a indução para patrocínios de projetos e eventos que tenham políticas e ações contundentes de gênero, raça e território, bem como pontuação adicional indutora em processos seletivos para contratação de agentes cineclubistas do Cineclube Spcine<sup>21</sup>; aplicação do Teste de Bechdel<sup>22</sup> para o conteúdo veiculado através da

---

<sup>21</sup> O Cineclube Spcine tem por principal objetivo a promoção de atividades de exibição e debate, por meio de editais para a contratação de agentes cineclubistas. De acordo com relatório *Impacto Socioeconômico no Setor Audiovisual de 2015 a 2021* (SPCINE, 2022), até 2020 os eventos do cineclube ocorreram em 15 espaços culturais, com um total de 64 sessões realizadas.

<sup>22</sup> Segundo o site da Spcine, a avaliação foi criada em 1980 pela quadrinista norte-americana Alison Bechdel, a análise se aplica a conteúdos audiovisuais e considera três itens principais: 1) a trama deve contar com no



plataforma SpcinePlay<sup>23</sup> e para as obras exibidas no Circuito Spcine de Cinema<sup>24</sup> e no Cineclube Spcine, de maneira a identificar e promover filmes que contemplem a representatividade feminina e suas narrativas, dentre outras ações.

Cabe aqui mencionar o formato da política afirmativa adotado pela Spcine. Feres Júnior et. al. apontam que existem duas modalidades de ação afirmativa: cotas e bônus.

As cotas correspondem à reserva de uma porcentagem ou número fixo de postos disponíveis para serem preenchidos por beneficiários pertencentes a determinado grupo, enquanto a ocupação dos postos ou vagas restantes é decidida de acordo com as formas tradicionais de competição. Nos processos de seleção que funcionam principalmente com critérios quantitativos, como as notas de corte no vestibular, o bônus corresponde a pontos extras dados aos candidatos provenientes de determinados grupos. (FERES JÚNIOR et. al., 2018, p. 19)

Enquanto as cotas representam uma política de reserva de vagas para grupos historicamente marginalizados, a pontuação indutora busca equilibrar as oportunidades de diferentes grupos por meio da atribuição de pontos adicionais. Vale destacar que as cotas são aplicáveis apenas a um percentual fixo das vagas em disputa, enquanto a pontuação indutora pode ser utilizada em todas as vagas disponíveis em um processo seletivo.

No caso específico da Spcine, a empresa pública tem optado preferencialmente pelo formato de bônus. Dessa forma, a Spcine não garante que uma quantidade específica de projetos contemplados nos concursos seja liderada por profissionais negros ou mulheres, mas pretende promover um processo seletivo mais equitativo oferecendo pontuação adicional para os grupos historicamente marginalizados.

De acordo com o documento *Pesquisa de Formação Audiovisual 2020* (SPCINE, 2021), a aplicação do Plano foi iniciada no contexto do *Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020*, objeto de análise da pesquisa aqui empreendida e que será mencionado mais detalhadamente na seção a seguir.

---

mínimo duas personagens femininas com nomes; 2) em ao menos uma cena as mulheres devem dialogar entre si; 3) a conversa entre as mulheres não pode ser sobre um homem. Disponível em: <http://spcine.com.br/politicas-afirmativas-spcine-2/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

<sup>23</sup> Mantida pela Spcine, a Spcine Play é uma plataforma de *streaming* pública cuja proposta é oferecer ao público uma programação de cinema brasileiro, com recorte paulista e paulistano. É possível acessar a plataforma em: <https://www.spcineplay.com.br/>.

<sup>24</sup> Segundo o site do projeto, o Circuito Spcine é a rede de salas de cinema da Prefeitura de São Paulo gerida pela empresa pública. Formado por 20 espaços, cinco em equipamentos culturais de São Paulo e 15 em Centros Educacionais Unificados (CEUs), ele tem o objetivo de democratizar o acesso da população ao entretenimento audiovisual, extrapolando a barreira geográfica do centro expandido em direção a todas as regiões da capital paulista (CIRCUITO, 2023)..

#### **4. O Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020 no contexto do Plano de Políticas Afirmativas da Spcine**

O edital Nº 06/2019/Spcine, *Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020*, foi o primeiro concurso lançado pela empresa pública a contar com mecanismos de ação afirmativa. Publicado em 20 de setembro de 2019, o edital contou com 89 projetos inscritos, dos quais 8 foram selecionados. O investimento total foi de R\$3.000.000,00 oriundos do Fundo Setorial do Audiovisual (FSA).

O edital selecionou para apoio financeiro, de forma não exclusiva, propostas de produção de obras audiovisuais destinadas à primeira exibição no circuito comercial de salas de cinema em dois módulos: 1) Módulo I - Ficção ou Animação, 2) Módulo II – Documentário. Puderam se inscrever projetos de longa-metragem de baixo orçamento<sup>25</sup>, obras com duração igual ou superior a 70 minutos, cujos proponentes estivessem enquadrados na categoria de produtora paulista independente<sup>26</sup>. Cada proponente pôde apresentar apenas uma proposta e as inscrições foram realizadas mediante o preenchimento e envio dos anexos solicitados no edital através do endereço eletrônico da plataforma SPCultura<sup>27</sup>.

O processo seletivo foi realizado por uma “comissão julgadora” em duas etapas: 1) análise da “proposta”, conjunto dos documentos e informações enviados no momento da inscrição; 2) *pitching*<sup>28</sup>, defesa oral realizada pelos proponentes perante a comissão.

A comissão julgadora foi composta por 3 profissionais: 1) Cleber Eduardo, homem branco, curador, diretor, pesquisador e professor; 2) Talita Arruda, mulher negra, curadora, pesquisadora e profissional do setor de distribuição cinematográfica; 3) Viviane Pistache, mulher negra, crítica, pesquisadora e roteirista. Cabe ressaltar que o perfil da comissão, composta em sua maioria por mulheres negras, atende às diretrizes do Plano de Políticas Afirmativas da empresa pública mencionadas na seção anterior.

---

<sup>25</sup> No contexto do edital analisado, a categoria “longa-metragem de baixo orçamento” foi definida da seguinte forma: a) para o Módulo I - Ficção ou Animação, filmes com valor máximo de até R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), sendo possível solicitar à Spcine um aporte entre R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) e R\$ 700.000,00 (setecentos mil reais); b) para o Módulo II – Documentário, filmes com valor máximo de R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais) e possibilidade de solicitação no edital de valores entre R\$ 100.000,00 (cem mil reais) e R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Em ambos os casos, os proponentes poderiam somar os recursos obtidos através do edital da Spcine a valores advindos de outras fontes de financiamento, desde que o montante total orçamentário respeitasse os limites mencionados. (SPCINE, 2019a).

<sup>26</sup> Empresas sediadas no Estado de São Paulo e estabelecidas no município de São Paulo, registradas na Ancine na categoria de Empresa Produtora Brasileira Independente.

<sup>27</sup> Plataforma online que concentra editais da área cultural no município de São Paulo. Endereço eletrônico: <http://spcultura.prefeitura.sp.gov.br>.

<sup>28</sup> Segundo o edital, o *pitching* é uma apresentação presencial diante da comissão julgadora com duração máxima de 10 minutos.

Na primeira etapa, análise da proposta, os documentos enviados via plataforma digital foram analisados pela comissão julgadora segundo os critérios:

- a) adequação orçamentária e capacidade de produção da obra (0 a 10 pontos);
- b) construção do roteiro/argumento e estrutura narrativa (0 a 10 pontos);
- c) histórico de realização da empresa proponente e da pessoa responsável pela direção da obra (0 a 10 pontos).

A nota dada por cada membro da comissão foi o cálculo da média aritmética de cada critério. A nota geral de cada projeto na fase de análise da proposta foi definida mediante o resultado da média aritmética das notas dos membros da comissão, totalizando no máximo 10 pontos.

Os projetos que atendessem à Política Afirmativa poderiam solicitar uma pontuação adicional de acordo com os seguintes critérios:

- a) projetos com os cargos de i) direção; ii) direção de fotografia; iii) coordenação de pós-produção ocupados por mulheres poderiam receber 1 ponto adicional por cada cargo citado; resultando em um acréscimo máximo de até 3 pontos à nota final.
- b) projetos cujo quadro societário da empresa proponente constasse com pelo menos uma pessoa preta ou parda poderiam receber 2 pontos adicionais, resultando em um acréscimo máximo de 2 pontos.

Os pontos adicionais foram cumulativos e, caso a proposta atingisse nota máxima, seja pela pontuação dos critérios avaliados pela comissão julgadora, seja pela pontuação adicional da Política Afirmativa, a pontuação final não poderia exceder o máximo de 10 pontos.

A comprovação para solicitação da pontuação afirmativa foi realizada mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- a) cópia(s) do(s) contrato(s), para realização da obra inscrita no edital, firmado(s) entre a empresa proponente e a(s) profissional(is) nas funções de diretora, diretora de fotografia e coordenadora de pós-produção;
- b) autodeclaração do quadro societário da empresa proponente (ANEXO 10)<sup>29</sup>;
- c) cópia do contrato social da empresa proponente para comprovação da composição do quadro societário;
- d) cópia do RG e CPF do(a) sócio(a) constante no ANEXO 10.

---

<sup>29</sup> Anexo 10 é o documento no qual os membros do quadro societário da empresa proponente afirmam atender aos itens de políticas de ação afirmativa da Spcine, podendo se declarar preto(s) ou pardo(s). (SPCINE, 2019b).

De acordo com o documento *Pesquisa de Formação Audiovisual 2020* (SPCINE, 2021), dos 89 projetos inscritos, 46 receberam pontuação afirmativa. A seguir é possível verificar a distribuição da pontuação adicional por categoria:

Tabela 4 - Detalhamento dos projetos que obtiveram pontuação afirmativa no Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020

	Inscritos
<b>Quadro societário composto por ao menos uma pessoa negra</b>	13
<b>Mulheres na direção</b>	20
<b>Mulheres na direção de fotografia</b>	20
<b>Mulheres na coordenação de pós-produção</b>	18

Fonte: *Pesquisa de Formação Audiovisual 2020* (SPCINE, 2021).

Apesar do grande número de projetos inscritos que receberam pontuação afirmativa, cerca de 52%, poucas são as propostas apresentadas por produtoras com quadro societário composto por pessoas negras, 13 de 89, menos de 15%.

Foram encaminhadas para a segunda etapa de avaliação, *pitching* com a comissão julgadora, um total de 16 projetos (8 em cada módulo de financiamento) dos quais apenas 2 propostas não receberam pontuação adicional decorrente da Política Afirmativa, dados que podem ser verificados na tabela abaixo.

Tabela 5 - Notas de avaliação da proposta e pontuação afirmativa recebida pelos projetos selecionados para o *pitching* no Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020

Módulo	Projeto	Nota da avaliação	Pontuação Afirmativa	Nota final
I - Ficção ou Animação	Amanda e Caio	9,225	0	9,225
I - Ficção ou Animação	Antes que a noite acabe	8,19	3	10
I - Ficção ou Animação	Baby	8,44	2	10
I - Ficção ou Animação	Cores de maio	7,98	2	9,98
I - Ficção ou Animação	Fragmentos de um planeta desconhecido	7,42	3	10
I - Ficção ou Animação	Hater	7,598	5	10
I - Ficção ou Animação	O Estanho	7,992	2	9,992
I - Ficção ou Animação	Os Canibais	7,566	3	10
II - Documentário	A voz de Deus	8,26	1	9,26

II - Documentário	Babylon	7,32	4	10
II - Documentário	Chico rei	9,26	0	9,26
II - Documentário	Liberdade é não ter medo	8,324	3	10
II - Documentário	M	8,416	2	10
II - Documentário	O policial e a pastora	7,958	2	9,958
II - Documentário	Para além dos tribunais	7,718	2	9,718
II - Documentário	Sob o signo da sereia	7,944	2	9,944

Fonte: Tabela confeccionada pelo autor por meio dos dados disponibilizados pela Spcine. Para tanto, consultar: <http://spcine.com.br/editais/>.

Cabe ressaltar o alto percentual de projetos selecionados para o *pitching* que receberam pontuação adicional, cerca de 85%, em especial quando comparado com o percentual de projetos inscritos que obtiveram a pontuação afirmativa, cerca de 52%. Esse dado reforça a percepção de que a pontuação adicional afirmativa é eficaz ao facilitar o avanço de propostas no processo de seleção.

Não foi possível localizar dados sobre a origem da pontuação afirmativa dos projetos selecionadas para o *pitching*, o que impede a aferição das eventuais sobreposições entre as pontuações focadas em gênero e as decorrentes de raça, mas a seguir será possível abordar esse cruzamento para os projetos contemplados no edital.

No *pitching*, segunda etapa de avaliação, os projetos foram avaliados pela comissão julgadora segundo os critérios: 1) potencial de resultado econômico da obra (0 a 10 pontos); 2) capacidade de viabilização da obra (0 a 10 pontos). A nota do *pitching* foi a média aritmética das notas dos membros da comissão e não ocorreu acréscimo de pontuação adicional afirmativa nessa fase de avaliação.

A nota final total de cada proposta foi definida mediante o resultado da média aritmética da nota da proposta, etapa 1 de avaliação (na qual a pontuação adicional referente à Política Afirmativa foi computada), e da nota do *pitching*. Foram selecionados os 8 projetos com as maiores notas, 4 em cada Módulo. Na tabela abaixo é possível verificar os projetos selecionados e sua pontuação adicional:

Tabela 6 - Origem da pontuação afirmativa recebida pelos projetos contemplados no Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020

Módulo	Projeto	Pontuação afirmativa	Origem da pontuação afirmativa
I - Ficção ou Animação	Amanda e Caio	0	sem pontos por políticas afirmativas
I - Ficção ou Animação	Baby	2	1 diretora de fotografia e 1 coordenadora

			de pós
I - Ficção ou Animação	Cores de maio	2	Quadro Societário
I - Ficção ou Animação	O Estanho	2	1 coordenadora de pós e 1 diretora
II - Documentário	Liberdade é não ter medo	3	1 diretora de fotografia, 1 coordenadora de pós e 1 diretora
II - Documentário	M	2	1 diretora de fotografia e 1 diretora
II - Documentário	O policial e a pastora	2	1 coordenadora de pós e 1 diretora
II - Documentário	Sob o signo da sereia	2	Quadro Societário

Fonte: Tabela confeccionada pelo autor por meio dos dados disponibilizados pela Spcine. Para tanto, ver: <http://spcine.com.br/editais/>.

A partir dos dados mencionados acima, verifica-se como provável que a política afirmativa baseada na pontuação adicional impacte de maneira eficaz a presença de mulheres na direção, uma vez que 4 dos 8 projetos selecionados são dirigidos por mulheres. A média nacional para longas-metragens na pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* foi de 19,7% (ANCINE, 2018), enquanto no edital analisado foi de 50%.

Quando se analisam os dados de direção de fotografia, o avanço também é notável, se as mulheres perfazem menos de 10% da média nacional nos filmes lançados em 2016 (ANCINE, 2018), no contexto do edital analisado as diretoras de fotografia mulheres assinam 3 dos 8 filmes contemplados, um percentual de cerca de 37%.

Quando incluimos também as médias da pesquisa *Mulheres no Cinema* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011) temos o seguinte quadro comparativo:

Tabela 7 - Quadro comparativo do percentual de mulheres nas funções direção e direção de fotografia no Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020 e nas pesquisas *Mulheres no Cinema* e *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016*

	Longas-metragens lançados em 2016*	Longas-metragens lançados entre 2001 e 2010**	Edital Baixo Orçamento 2019 Spcine
<b>Direção</b>	19,7%	15,37%	50%
<b>Direção de fotografia</b>	7,7%	3,19%	37%

Fonte: tabela elaborada pelo autor a partir de dados das pesquisas *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016\** (ANCINE, 2018) e *Mulheres no Cinema\*\** (ALVES; ALVES; SILVA, 2022) e informações disponíveis no site da Spcine.

A comparação dos dados de coordenação de pós-produção, infelizmente, é inviável devido à ausência de dados compilados sobre a participação de profissionais de cada gênero para a função.

Para o quesito raça, é inviável proceder uma análise cuidadosa sobre os eventuais ganhos advindos da política afirmativa diante da ausência de dados sobre o quadro societário de empresas produtoras no contexto nacional. Contudo, apenas como um exercício de análise foi possível utilizar os dados de produção executiva, função que em filmes de baixo orçamento é comumente exercida pelos sócios das empresas proponentes, para estabelecer algumas elucubrações. A presença de pessoas negras nas equipes de produção executiva dos filmes lançados comercialmente em 2016 representa 6,1%<sup>30</sup> dos filmes analisados (ANCINE, 2018). No contexto do edital, inferindo-se que quando as empresas proponentes apresentam pessoas negras no quadro societário, a produção executiva será total ou parcialmente exercida por estes profissionais, pode-se supor um percentual de 25% dos filmes contemplados, dois dos oito títulos premiados, percentual quatro vezes maior.

Quanto à sobreposição dos pontos advindos de gênero e raça, nenhum projeto selecionado recebeu pontuação afirmativa em ambos os critérios. Dois deles receberam pontuação decorrente apenas da presença de pessoas negras no quadro societário das empresas proponentes e cinco dos projetos receberam pontuação adicional decorrente apenas da presença de mulheres nas funções mencionadas.

Visando ampliar as possibilidades de investigação, foi compartilhado um breve questionário semiestruturado com representantes das empresas proponentes que tiveram seus projetos contemplados no edital. De um total de oito projetos premiados no edital, apenas quatro empresas proponentes retornaram, resultando em uma amostragem de 50%. Três das respostas foram enviadas por proponentes contemplados no Módulo II - Documentário, e apenas uma no Módulo I - Ficção ou Animação. Das quatro respostas, um projeto está em pré-produção, dois projetos encontram-se em fase de pós-produção, e um filme (*O Estanho*, da empresa proponente Liracine Produções Audiovisuais Ltda., única ficção a retornar o questionário) está finalizado.

A partir das respostas recebidas na pesquisa foi possível verificar que profissionais mulheres assinam a direção nos quatro projetos; estão à frente do roteiro nos quatro projetos; são responsáveis pela coordenação de pós-produção nos quatro projetos; além disso, atuam na direção de arte e na direção de fotografia em dois projetos; bem como na produção executiva em dois deles.

Articulando os dados de gênero e raça percebe-se que dos quatro projetos cujos proponentes responderam ao questionário, apenas um possui profissionais negros nas

---

<sup>30</sup> Considerada em três ocasiões: 1) em equipes com gênero e raça mistos, 3%; 2) exercida exclusivamente por homens negros, 2,1%; 3) equipes compostas por mulheres brancas e negras, 1%. (ANCINE, 2018).

principais funções, dos quais: uma mulher negra na direção, uma mulher negra na coordenação de pós-produção, uma mulher negra no roteiro e um homem negro na direção de fotografia. Cabe ressaltar que o único projeto com profissionais negros listados, *Liberdade é não ter medo*, da empresa produtora Paideia Filmes, não recebeu pontuação adicional por raça (pessoas negras no quadro societário), mas sim 3 pontos adicionais pela presença das profissionais mulheres mencionadas.

A seguir, encontra-se um quadro comparativo sobre a presença de mulheres brancas e negras nas funções de direção e roteiro no edital analisado (considerando os 4 projetos cujos proponentes responderam ao questionário) e a pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018).

Tabela 8 - Quadro comparativo da presença de mulheres brancas e negras nas equipes do Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020 e na pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016*

	<b>Lançamentos comerciais de 2016</b>	<b>Edital BO*</b>
<b>Direção</b>		
<b>Mulheres brancas</b>	19,7%	37,5%
<b>Mulheres negras</b>	0%	12,5%
<b>Roteiro</b>		
<b>Mulheres brancas</b>	16,2%	37,5%
<b>Mulheres negras</b>	0%	12,5%

Fonte: tabela elaborada pelo autor a partir de dados coletados e da pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018).

\* visando a melhor compreensão dos percentuais, os números foram elaborados considerando a totalidade dos oito projetos contemplados no Edital e não apenas os quatro que responderam ao questionário

A partir desses dados é possível perceber uma presença significativamente maior de mulheres (brancas e negras) nessas funções em relação à pesquisa da Ancine, contudo, as mulheres negras seguem sub-representadas<sup>31</sup>.

Acerca dos elencos, dos quatro projetos contemplados no edital e cujos dados foram levantados na pesquisa, todos são protagonizados por mulheres, das quais duas são brancas, uma foi mencionada como uma mulher parda, e uma é uma mulher negra. Cabe ainda salientar que uma das protagonistas, do filme *O Estanho*, foi descrita como uma mulher parda, homossexual (com um relacionamento homoafetivo representado em cena) e de ascendência indígena, sendo essa última informação uma questão central para o roteiro do filme. Ainda que todos os demais filmes premiados no edital fossem protagonizados por

<sup>31</sup> Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2022, as mulheres negras representam 27,8% da população brasileira (IBGE, 2022).



homens, uma afirmação especulativa diante da ausência de dados concretos, os percentuais de mulheres como protagonistas seriam 25% de mulheres brancas e 25% de mulheres negras.

Sobre o perfil de gênero e raça dos elencos principais, propõe-se aqui um exercício de análise parcial diante de algumas dificuldades metodológicas, já que dos quatro projetos que responderam à pesquisa, três são documentários. Apesar de haver dados sobre o recorte de gênero em elencos principais para documentários na pesquisa *Mulheres no Cinema* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011), não há dados de gênero e raça para elencos protagonistas de documentários nos boletins e relatórios do GEMAA, tampouco na pesquisa *Diversidade de Gênero e Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016* (ANCINE, 2018), que consideram apenas elencos de filmes de ficção.

## 5. Interpretação dos dados

A partir dos dados mencionados anteriormente e da bibliografia revisada, é possível propor algumas reflexões sobre o impacto da Política de Ações Afirmativas da Spcine no contexto do *Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento* da Spcine, de 2019.

Antes de avançar, contudo, é essencial refletir mais cuidadosamente acerca de algumas lacunas nos dados apresentados até aqui. Diante das imensas dificuldades metodológicas, as pesquisas *Mulheres no Cinema* e *Raça nos Longas-metragens Brasileiros Lançados em Salas de Exibição 2016*, assim como os estudos do GEMAA, abordam apenas os sujeitos que ocupam posições de maior prestígio no fazer cinematográfico. Casalotti (2020) aponta que os números “referem-se majoritariamente a sujeitos que ocupam posições socialmente reconhecidas na produção de audiovisual no Brasil” (CASALOTTI, 2020, p. 18). A ausência de dados que demonstrem a distribuição de raça e gênero nas muitas funções técnicas que não fazem parte do recorte analisado, como a Coordenação de Pós-Produção, (uma função que permite pontuação indutora na Política Afirmativa da Spcine), dificulta a análise do impacto da política afirmativa de maneira mais cuidadosa.

Outra lacuna diz respeito à análise dos elencos. Conforme mencionado na seção anterior, os números das pesquisas mencionadas referem-se em sua maioria aos elencos de filmes de ficção e não existem dados sobre composição racial dos personagens de documentários<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> A única pesquisa apresentada na seção 2 que considera os elencos de filmes documentários em sua análise é o trabalho *Mulheres no Cinema* (ALVES; ALVES; SILVA, 2011).

Pode-se mencionar também a ausência de um levantamento da própria Spcine sobre o perfil das equipes e elencos dos filmes fomentados através de editais da empresa pública. Além disso, apenas 50% dos filmes selecionados no edital analisado, quatro de oito títulos, responderam ao questionário proposto no exercício da pesquisa aqui empreendida.

Diante das limitações metodológicas mencionadas, é inviável empreender um exercício de análise comparativa mais completo sobre o perfil de gênero e raça das equipes e elencos dos filmes contemplados no edital, o que seria essencial para compreender de maneira ampla a eficácia da Política Afirmativa da Spcine.

Contudo, é importante salientar alguns pontos sobre essa política e seus desdobramentos no edital. O primeiro refere-se ao formato da política afirmativa, pela classificação apontada por Feres Júnior et. al. (2018), a Spcine optou pelo formato de bônus, no qual os projetos inscritos no edital recebem pontos adicionais. Ao contrário do sistema de cotas, no qual há um número de vagas reservadas para os grupos alvo da política afirmativa, esse formato não assegura efetivamente a presença de profissionais mulheres e negros nos projetos contemplados. Contudo, a pontuação indutora foi aplicada a todas as vagas disponíveis no edital e a maioria dos projetos selecionados (sete de oito filmes) recebeu alguma pontuação extra advinda da política afirmativa. Esse dado reforça a percepção de que a pontuação indutora, no caso do edital analisado, atua efetivamente em garantir a seleção de projetos encabeçados pelos grupos contemplados na política afirmativa. Esse percentual dificilmente seria atingido caso a empresa optasse pelas cotas, uma vez que não parece provável a reserva de mais de 85% das vagas para a política afirmativa.

Ainda sobre a efetividade da pontuação afirmativa, pouco mais de 50% dos projetos inscritos no edital receberam alguma pontuação afirmativa, e mais de 87% dos projetos contemplados obtiveram pontuação extra. Conforme mencionado anteriormente, tais percentuais demonstram que a pontuação afirmativa é eficaz em garantir a seleção de projetos que atendam às categorias da política afirmativa da empresa pública, uma vez que o percentual de projetos encabeçados por sujeitos de grupos minorizados entre os selecionados é maior do que entre os inscritos.

Uma observação importante refere-se à efetividade do Plano na promoção da equidade de gênero do contexto do edital. Dos oito filmes contemplados no edital, quatro foram dirigidos por mulheres, este dado também vale para os elencos principais, 50% dos filmes são

protagonizados por mulheres<sup>33</sup>. Alves, Alves e Silva (2011) apontam que os homens predominam nos cargos de comando do cinema não apenas nas decisões referentes ao planejamento estratégico, recrutamento de pessoal e execução orçamentária, mas também na “gerência do imaginário, da representação de homens e mulheres e suas relações no trabalho e na família, a disseminação de valores, modismos e até ideais políticos” (ALVES; ALVES; SILVA, 2011, p. 392). Desse modo, se mulheres assumem o controle das narrativas, podem estabelecer novas miradas para a construção de um imaginário audiovisual menos masculino e, conseqüentemente, mais diverso.

Acerca da equidade racial, a política afirmativa parece ser menos eficaz. A hipótese de que 25% dos projetos contemplados sejam produzidos por pessoas negras não reflete a composição da sociedade brasileira<sup>34</sup>. A escolha da Spcine por contemplar a questão racial através do quadro societário das empresas proponentes pode estar articulada como uma ferramenta para fomentar e dinamizar a presença de produtores negros no mercado. Contudo, não é possível afirmar que esse mecanismo seja capaz de garantir a presença de pessoas negras nas equipes — a pesquisa aqui empreendida reforça o cenário da sub-representação de homens e mulheres negras nas posições técnicas de maior destaque. Se na questão de gênero a política afirmativa da Spcine parece capaz de corrigir desequilíbrios históricos, no quesito raça a recíproca não parece verdadeira, apesar dos inegáveis ganhos.

Outro ponto de destaque é a ausência de projetos contemplados que tenham recebido pontuação adicional em ambas as categorias, reforçando a percepção de que apesar dos avanços o Plano não dispõe de ferramentas para lidar com a interseccionalidade dos marcadores de raça e gênero.

No que diz respeito à interseccionalidade, conforme proposto por Crenshaw (1989), a abordagem interseccional busca reconhecer a intersecção de diversas formas de opressão, entendendo as complexidades dessas interações a fim de combatê-las de maneira mais completa e efetiva. Ao separar raça e gênero em categorias desconectadas em sua política afirmativa, a Spcine não contribui ativamente para um enfrentamento pleno das discriminações enfrentadas pelas mulheres negras.

As lacunas metodológicas mencionadas anteriormente impedem uma análise mais cuidadosa do tema. No entanto, a partir dos dados levantados, é possível supor que a

---

<sup>33</sup> Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2022, a população brasileira é composta por 48,9% de homens e 51,1% de mulheres, percentual similar ao de projetos dirigidos e/ou protagonizados por mulheres no edital analisado (IBGE, 2022)..

<sup>34</sup> Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2022, 56,1% da população brasileira se autodeclara negra, sendo 47,0% como pardos e 9,1% como pretos (IBGE, 2022)..

pontuação adicional focada em gênero possa favorecer mais as mulheres brancas. Dos quatro filmes contemplados dirigidos por mulheres, apenas um é liderado por uma mulher negra (o projeto *Liberdade é não ter medo*, que não recebeu pontuação adicional por raça, mas sim por gênero).

Com relação à pontuação adicional decorrente do quadro societário composto por pessoas negras, não existem dados que permitam uma análise mais efetiva para avaliar se as mulheres negras enfrentam mais dificuldades do que os homens negros para acessar plenamente os benefícios dessa política afirmativa.

Por fim, pode-se mencionar a existência de um avanço na questão da diversidade no protagonismo dos filmes contemplados no edital. No documentário *A Negação do Brasil* (2000), Joel Zito Araújo discute os papéis interpretados por atores negros nas telenovelas brasileiras de 1963 a 1997, apontando que recorrentemente representavam personagens coadjuvantes, estereotipados e subalternos. No artigo *A força de um desejo – a persistência da branquitude como padrão estético audiovisual* (ARAÚJO, 2006), o pesquisador afirma que o desejo de branqueamento do Brasil se tornou um “peso imagético” no audiovisual nacional, institucionalizado em todas as mídias. A política afirmativa da Spcine parece alcançar alguns avanços na representação de pessoas negras, uma vez que no grupo de filmes analisados há dois títulos protagonizados por mulheres negras<sup>35</sup>. Embora, em ambos os filmes<sup>36</sup>, a pontuação afirmativa tenha advindo do recorte de gênero e não de raça, não sendo possível estabelecer uma relação de causalidade, esse percentual permite antever que as Políticas de Ações Afirmativas da Spcine podem em alguma medida contribuir para uma filmografia mais diversa.

## 6. Considerações Finais

No contexto do *Edital de Produção de Longas Metragens via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento 2019/2020* o Plano de Política Afirmativa da Spcine parece ser, conforme mencionado anteriormente, eficaz para garantir uma maior equidade de gênero nas equipes técnicas com avanços significativos em relação às médias históricas do setor, ao menos nas

---

<sup>35</sup>Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2022, as mulheres negras representam 27,8% da população brasileira, número similar ao percentual de protagonistas nos filmes do edital analisado (IBGE, 2022).

<sup>36</sup> Os projetos *Liberdade é Não ter Medo* e *O Estranho* são protagonizados por uma mulher preta e uma mulher parda, respectivamente.

funções de maior destaque. No que tange à equidade racial na composição das equipes, embora tenha apresentado avanços importantes, o Plano parece ser menos eficaz.

É necessário mencionar a ausência de uma abordagem interseccional no Plano, que contempla raça e gênero em categorias desconectadas, sendo essencial um aprimoramento da política nessa direção para garantir a inclusão plena e a equidade de acesso aos meios de produção.

Contudo, ainda que não contemple a interseccionalidade dos marcadores que são objeto de sua atuação, a Política parece gerar avanços também na representação em tela, com um percentual significativo de filmes protagonizados por mulheres negras no edital analisado.

Diante desse cenário, a Política Afirmativa da Spcine pode ser descrita como uma ferramenta importante na garantia da diversidade cultural ao permitir que grupos historicamente excluídos do acesso aos mecanismos de fomento à produção audiovisual possam ocupar esse espaço. Ao se retomar as reflexões de Mata-Machado (2007), verifica-se a garantia da diversidade na composição das equipes de produção audiovisual como um meio de promoção da cidadania e dos direitos culturais, ao permitir que tais grupos assumam o controle das narrativas cinematográficas e articulem novos imaginários audiovisuais, como mencionado em Alves, Alves, Silva (2011) e Araújo (2006).

Portanto, conforme as premissas apontadas por Feres Júnior et. al. (2018), o Plano de Políticas Afirmativas da Spcine parece eficaz como política afirmativa devido ao seu potencial de transformação visando um bem coletivo, seja na inserção de profissionais negros e mulheres, seja em uma eventual externalidade positiva de uma maior representatividade em tela de grupos minorizados e da promoção de narrativas audiovisuais mais diversas e representativas da pluralidade da sociedade brasileira.

## Referências Bibliográficas

**A NEGAÇÃO do Brasil.** Direção: Joel Zito Araújo. Produção: Casa de Criação. São Paulo, 2000. (91 min.).

AGÊNCIA NACIONAL DE CINEMA (ANCINE). **Diversidade de gênero e raça nos longas-metragens brasileiros lançados em salas de exibição 2016.** 2018. Disponível em:  
[https://www.gov.br/ancine/pt-br/oca/publicacoes/arquivos.pdf/informe\\_diversidade\\_2016.pdf](https://www.gov.br/ancine/pt-br/oca/publicacoes/arquivos.pdf/informe_diversidade_2016.pdf). Acesso em: 2 mar. 2023.

ALVES, Paula; ALVES, José Eustáquio Diniz; SILVA; Denise Britz do Nascimento. Mulheres no cinema brasileiro. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v.24, n.2, p. 365-394, 2011. Disponível em:  
<https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/13661/9512>. Acesso em: 17 fev. 2023.

ARAÚJO, Joel Zito. A força de um desejo - a persistência da branquitude como padrão estético audiovisual. **Revista USP**, n. 69, p. 72-79, 2006. Disponível em:  
<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13514>. Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.036 de 7 de abril de 2004.** Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Cultura. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5036.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5036.htm). Acesso em: 02 mai. 2023.

CANDIDO, Marcia; DAFLON, Verônica; FERES JÚNIOR, João. Cor e gênero no cinema comercial brasileiro: uma análise dos filmes de maior bilheteria. **Revista do Centro de Pesquisa e Formação**, n. 3, p. 116-135, 2016.

CANDIDO, Marcia et. al. Raça e gênero no cinema brasileiro (1970-2016). **Boletim GEMAA**, n. 2, 2017. Disponível em:  
<https://gemaa.iesp.uerj.br/en/bulletins/boletim-gemaa-2-raca-e-genero-no-cinema-brasil-eiro-1970-2016/>. Acesso em: 27 fev. 2023.

CARVALHO, Noel dos Santos. Inovação em políticas públicas para o cinema brasileiro. *In: Sociedade Brasileira de Estudos de Cinema e Audiovisual*, 22., 2018, Goiânia. **Anais [...]**. Goiânia: XXII Socine, 2018. Disponível em:  
<https://audiovisualbaiano.com.br/midiateca/wp-content/uploads/2021/07/Artigo-18.4.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2023.

CARVALHO, Noel dos Santos; DOMINGUES, Petrônio. Dogma Feijoadá: a invenção do cinema negro brasileiro. **Revista brasileira de ciências sociais**, v. 33, n. 96, 2018.

CASALOTTI, Bruno. Mulheres e negros na produção brasileira de audiovisual: anotações empíricas pela abordagem da sociologia do trabalho. **RELACult** – Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade, v. 6, n. 2, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/1959>. Acesso em: 27 fev. 2023.

CIRCUITO Spcine. **Sobre o circuito Spcine**. 2023. Disponível em: <https://www.circuitospcine.com.br/sobre-o-circuito-spcine/>. Acesso em: 29 mar. 2023.

CÓRDULA, Américo. Uma política para a diversidade cultural – 2003-2010. *In*: RUBIM, Antonio Albino Canelas (org.). **Política cultural e gestão democrática no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2016.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **The University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, p. 139-167, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>. Acesso em: 23 mar. 2023.

CRUZ, Viviane Ferreira da. **Cinemas negros: modelos de negócios viáveis às mulheres negras**. 2019. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

DAFB (ed.). **Quem somos?** 2023. Disponível em: <https://dafb.com.br/quem-somos>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FERES JÚNIOR, João et. al. O conceito de ação afirmativa. *In*: **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, p. 13-25. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786599036477.0003>. Acesso em: 7 nov. 2022.  
IBGE Educa (ed.). **Conheça o Brasil: população**. 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 28 mar. 2023.

LIMA, Dulciclei. A mulher na produção cultural brasileira: invisibilidade e fomento. *In*: Encontro de estudos multidisciplinares em cultura, 11, 2015, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: XI ENECULT, 2015. Disponível em: [http://www.xienecult.ufba.br/modulos/consulta&relatorio/rel\\_download.asp?nome=65678.pdf](http://www.xienecult.ufba.br/modulos/consulta&relatorio/rel_download.asp?nome=65678.pdf). Acesso em: 1 nov. 2022.

MATA-MACHADO, Bernardo Novais da. **Direitos Humanos e Direitos Culturais**, 2007. Disponível em: <https://issuu.com/centrodepesquisaeformacao/docs/direitos-humanos-e-direitos-cultura>. Acesso em: 28 out. 2022.

SÃO PAULO. Guilherme Mariano. Spcine (ed.). **Edital de curtas – lista dos projetos aprovados**. 2016. Disponível em: <http://spcine.com.br/edital-de-curtas-lista-dos-projetos-aprovados/#>. Acesso em: 28 mar. 2023.

SPCINE. **Edital n. 06/2019/Spcine Programa de Investimento - 2019, Produção de Longas-Metragens Via Processo Seletivo I - Baixo Orçamento**. 2019a. Disponível em

[http://spcine.com.br/wp-content/uploads/00\\_EDITAL-06.2019-Produ%C3%A7%C3%A3o-BO-VF-SEI.pdf](http://spcine.com.br/wp-content/uploads/00_EDITAL-06.2019-Produ%C3%A7%C3%A3o-BO-VF-SEI.pdf). Acesso em: 19 nov. 2022.

SPCINE. **ANEXO 10**. 2019b. Disponível em [http://spcine.com.br/wp-content/uploads/10\\_ANEXO\\_EDITAL-06.2019-Declara%C3%A7%C3%A3o-Quadro-Societ%C3%A1rio.docx](http://spcine.com.br/wp-content/uploads/10_ANEXO_EDITAL-06.2019-Declara%C3%A7%C3%A3o-Quadro-Societ%C3%A1rio.docx). Acesso em: 29 mar. 2023.

SPCINE. **Impacto Socioeconômico no Setor Audiovisual de 2015 a 2021**. 2022. Disponível em: <http://spcine.com.br/wp-content/uploads/Spcine-Impacto-socioecono%CC%82mico-no-setor-audiovisual-de-2014-a-2021-Versa%CC%83o-Online.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2022.

SPCINE. **Pesquisa de Formação Audiovisual Editais 2020**. 2021. Disponível em: [http://spcine.com.br/wp-content/uploads/ENTREGA-\\_POL%C3%8DTICA-AFIRMATI VA-EDITAIS\\_-RELAT%C3%93RIO-site.pdf](http://spcine.com.br/wp-content/uploads/ENTREGA-_POL%C3%8DTICA-AFIRMATI VA-EDITAIS_-RELAT%C3%93RIO-site.pdf). Acesso em: 7 nov. 2022.