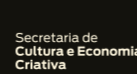


# TUA FICHA TA PRETA?

**Relatório de Pesquisa: Representatividade Racial e Estrutura Técnica no Setor Cultural do Rio de Janeiro.**



# 1. Introdução

O projeto “Tua Ficha Tá Preta?” insere-se como uma iniciativa de investigação crítica acerca das dinâmicas raciais que estruturam a cadeia produtiva das artes no município do Rio de Janeiro. Partindo da premissa de que a ficha técnica de um espetáculo não constitui um mero anexo informativo, mas sim um documento de validação política, profissional e histórica, este estudo analisa como as dinâmicas de poder e as desigualdades raciais operam nos bastidores da produção cultural.

O objetivo central desta pesquisa é examinar a percepção do público frequentador e dos trabalhadores do setor sobre a composição racial das equipes técnicas e artísticas. A hipótese norteadora é a de que a sub-representação de pessoas negras em funções de liderança, criação e decisão não é contingencial, mas reflete uma barreira estrutural que sistematicamente exclui intelectos e lideranças negras das posições de poder e de remuneração qualificada no mercado cultural.

O presente texto expõe os resultados e as implicações teóricas de uma pesquisa de campo conduzida em equipamentos culturais do município do Rio de Janeiro, vinculada ao escopo investigativo do projeto “Tua Ficha Tá Preta?”. O estudo objetiva analisar a percepção do público frequentador e dos trabalhadores do setor cultural acerca da composição das fichas técnicas de espetáculos e exposições, investigando como a presença, ou a ausência, de profissionais negros nesses espaços é notada e interpretada. A premissa norteadora é a de que a ficha técnica não constitui um mero anexo informativo, mas sim um documento de validação política, profissional e histórica, que reflete as dinâmicas de poder e as desigualdades raciais inerentes à cadeia produtiva da cultura.

Para tanto, a pesquisa adotou um desenho metodológico quanti-qualitativo, operacionalizado por meio de um estudo de campo transversal (\*cross-sectional\*). A coleta de dados primários ocorreu em dezembro de 2025, utilizando um questionário estruturado com 17 perguntas. A captura baseou-se em amostragem não-probabilística por conveniência e interceptação, abordando o público diretamente nas dependências de equipamentos culturais relevantes da cidade, a exemplo do Teatro Poeira, Teatro Ipanema e Centro Cultural Sérgio Porto, Praça Tiradentes, Feira da Glória entre outros. Posteriormente, os dados brutos foram submetidos a processos de limpeza e análise estatística cruzada para estabelecer correlações precisas entre o vínculo profissional do respondente e seu padrão de percepção racial.

A amostra analisada caracteriza-se por uma notável paridade demográfica e elevado letramento cultural. O levantamento contou com participação majoritariamente feminina (49,4%), seguida por homens (48%) e pessoas com identidades não-binárias e trans (2,6%). Do ponto de vista da autoidentificação racial, a base reflete a pluralidade fluminense, dividindo-se de maneira equilibrada entre respondentes brancos (48,7%) e indivíduos negros, isto é, pretos e pardos (48,4%). Destaca-se, ainda, que a base engloba um público altamente especializado, com 42,3% possuindo vínculo profissional direto com o setor. Essa composição confere robustez aos achados, permitindo um cruzamento seguro entre a experiência empírica do espectador leigo e o olhar técnico de quem opera os mecanismos de produção.

Os dados evidenciam um público assíduo, indicando que metade da amostra consome bens culturais ao menos semanal ou quinzenalmente. Contudo, essa alta frequência não se traduz em uma percepção de equidade. De forma contundente, 78,7% dos respondentes afirmam perceber sistematicamente que pessoas negras estão em minoria nos espaços culturais. A invisibilidade negra configura-se, portanto, como um fenômeno estatisticamente palpável e agudamente notado que refuta a noção da arte e da cultura enquanto esferas isentas de fraturas sociais, percepção esta sintetizada na observação de um dos respondentes de que “só pessoas brancas não percebem isso”.

A análise comparativa revela que a inserção profissional altera drasticamente a função social do crédito teatral. Enquanto 51,8% dos trabalhadores leem sistematicamente a ficha técnica, 43,4% dos leigos declaram nunca fazê-lo. Para o profissional, o documento atua como um instrumento de fiscalização da diversidade em cargos de tomada de decisão. É sob essa apuração que a exclusão torna-se notória, visto que a percepção da ausência negra salta para 87,7% entre os trabalhadores do setor. Tal discrepância evidencia o fenômeno da “vitrinização” da diversidade, no qual o corpo negro é exposto na cena, mas o intelecto e a liderança são sistematicamente alijados das posições de poder e remuneração qualificada nos bastidores. Relatos de campo corroboram o dado ao apontar a constatação de que os postos de comando, como direção e produção, permanecem majoritariamente ocupados por pessoas brancas, mesmo quando os elencos são diversos.

No que tange às dinâmicas de empregabilidade e reivindicação, o estudo investigou como a percepção do racismo estrutural se traduz em ação no mercado de trabalho. Constatou-se um aguçado letramento racial interno, com 56,2% dos respondentes notando sempre a composição racial de suas equipes. Ademais, a justificativa patronal frequente de que não haveria profissionais negros qualificados é estatisticamente refutada, uma vez que 65,3% afirmam conhecer inúmeras pessoas negras aptas a receberem indicações. A ação afirmativa na prática já é uma realidade sólida nas redes informais: 52,9% indicam profissionais negros de forma recorrente e 28,3% adotam uma postura radical, indicando exclusivamente pessoas negras para as vagas. Constatou-se também que 58,7% da amostra já reivindicou formal ou informalmente a presença de pessoas negras em suas equipes. Fica evidente, logo, que a ausência de representatividade técnica não decorre da inércia dos trabalhadores, que operam redes de apoio robustas, mas sim de um gargalo nos tomadores de decisão finais que controlam as chancelas institucionais e os orçamentos.

Somam-se a isso as dinâmicas geográficas que aprofundam a estratificação racial. Espaços culturais situados em zonas de maior concentração de renda, notadamente na Zona Sul carioca, perpetuam uma dinâmica de espelha-

mento branco, sendo descritos qualitativamente como excludentes, onde a presença do público negro muitas vezes fica condicionada à presença de um elenco negro. Além disso, a pesquisa revela que a simples inclusão não anula a violência institucional se for pautada pelo racismo recreativo ou subalterno, o que exige tensionamento constante por parte dos profissionais racializados para combater a estereotipação de papéis. Esses embates diários culminam em um profundo esgotamento institucional, exigindo dos profissionais negros o acúmulo de suas funções laborais com o papel de educadores sociais e ativistas contínuos. Essa fadiga racial é escancarada em depoimentos que relatam exaustão diante da necessidade de lutar ininterruptamente pelo direito de estar nos espaços, o que mina as energias necessárias para a busca por expansão de poder.

## 2. Referencial Teórico

A pesquisa fundamenta-se na Sociologia da Cultura articulada aos estudos críticos sobre Racismo Estrutural e Decolonialidade. A análise parte do entendimento de que o campo cultural não é uma esfera neutra ou isenta das fraturas sociais, mas um espaço onde se reproduzem e se disputam capitais simbólicos e materiais.

Os seguintes eixos conceituais amparam a interpretação dos dados:

→ **Racismo Estrutural e Institucional:** Compreensão de que a ausência de profissionais negros em espaços de decisão não decorre de falhas individuais ou “escassez de qualificação”, mas de processos históricos e institucionais que normalizam a exclusão e concentram o poder nas mãos da branquitude.

→ **Vitrinização da Diversidade:** Conceito utilizado para descrever o fenômeno mercadológico contemporâneo em que corpos negros são hiper-expostos na cena (elencos, palcos, holofotes) para conferir um verniz de diversidade ao projeto, enquanto a infraestrutura técnica e financeira (bastidores, direção, orçamentos) permanece sob controle de lógicas coloniais e hegemônicas brancas.

→ **Fadiga Racial:** Estado de adoecimento e esgotamento psíquico de profissionais racializados que, ao se encontrarem isolados em espaços corporativos e culturais, são compelidos a assumir o papel não remunerado de “educadores sociais” ou ativistas, precisando reivindicar ininterruptamente o seu direito de existir e permanecer naqueles espaços.

## 3. Metodologia

Apesquisaadotouumdesenhometodológicoquanti-qualitativo,operacionalizadopormeio deumestudodecampotransversal(cross-sectional).

→ **Instrumento de Coleta:** Utilizou-se um questionário estruturado contendo 17 questões (abertas e fechadas). As variáveis contemplaram perfil demográfico, hábitos de consumo cultural, hábitos de leitura de fichas técnicas, letramento racial e dinâmicas de empregabilidade.

→ **Amostragem e Captura de Dados:** A coleta primária ocorreu em dezembro de 2025. A amostragem foi não-probabilística, por conveniência e interceptação. Pesquisadores de campo abordaram o público de forma síncrona diretamente no foyer e nas dependências de equipamentos culturais relevantes da cidade (Teatro Poeira, Teatro Ipanema, Centro Cultural Sérgio Porto, Feira da Glória, Praça Tiradentes, Teatro Sesi Firjan Centro, Teatro Glaucio Gil). A amostra final consistiu em 830 respondentes.

→ **Processamento e Análise:** Os dados brutos, tabulados em planilhas virtuais, passaram por um processo rigoroso de limpeza (data cleaning) para a padronização de variáveis categóricas de respostas livres. Posteriormente, realizou-se a análise estatística descritiva (frequências relativas) e a tabulação cruzada (cross-tabulation). As respostas às questões abertas foram submetidas à análise de conteúdo, categorizadas por eixos temáticos.

## 4. Resultados e Discussão

### 4.1 PERFIL DEMOGRÁFICO DA AMOSTRA

A base de dados reflete a pluralidade fluminense, alcançando uma notável paridade metodológica que reduz vieses de sobrerrepresentação e garante a validade das inferências sobre desigualdade racial.

Tabela 1: Perfil Demográfico e Vínculo Profissional (Total de participantes: 830)

<b>Variável</b>	<b>Categoria</b>	<b>Frequência (%)</b>
<b>Gênero</b>	Mulheres	49,40%
	Homens	48,00%
	Pessoas trans e não-binárias	2,60%
<b>Raça / Cor (autoidentificação)</b>	Branca	48,70%
	Preta	31,80%
	Parda	16,60%
	Indígena / Amarela / Outras	2,90%
<b>Vínculo com o setor cultural</b>	Trabalham com cultura	42,30%
	Não trabalham com cultura	57,70%

A Tabela 1 apresenta o perfil demográfico da amostra e evidencia uma composição equilibrada do ponto de vista de gênero, raça e vínculo com o setor cultural. Essa paridade metodológica é um elemento central para a validade das inferências do estudo, pois reduz distorções associadas à sobre-representação de um único grupo social.

Do ponto de vista racial, observa-se uma distribuição praticamente equânime entre pessoas brancas e pessoas negras (pretas e pardas), o que confere consistência às análises sobre percepção de desigualdade racial. Trata-se de um dado relevante, pois permite afirmar que a percepção de exclusão identificada ao longo da pesquisa não decorre de um recorte amostral enviesado, mas emerge de um conjunto plural de respondentes. Além disso, o fato de 42,3% da amostra possuir vínculo profissional direto com o setor cultural amplia a densidade analítica da pesquisa. Essa característica possibilita o cruzamento entre a percepção do público frequentador e a experiência concreta de quem atua nos bastidores da produção cultural, permitindo identificar divergências significativas entre o olhar externo e o olhar técnico sobre a estrutura racial do setor.

#### **4.2 CONSUMO CULTURAL E A FUNÇÃO DA FICHA TÉCNICA**

A pesquisa revelou um público assíduo: 50% consomem bens culturais semanalmente ou quinzenalmente. No entanto, o cruzamento de dados demonstra que o interesse pela ficha técnica varia drasticamente conforme o vínculo do respondente com a área.

Tabela 2: Comportamento de Leitura da Ficha Técnica

<b>Frequência de leitura da ficha téc.</b>	<b>Trabalhadores da cultura (%)</b>	<b>Público não especializado (%)</b>
<b>Sempre / frequentemente</b>	51,80%	18,40%
<b>Às vezes</b>	32,10%	38,20%
<b>Nunca</b>	16,10%	43,40%

A Tabela 2 evidencia uma diferença estrutural no comportamento de leitura da ficha técnica entre trabalhadores da cultura e o público não especializado. Enquanto mais da metade dos profissionais afirma ler a ficha técnica de forma sistemática, o público leigo, em sua maioria, declara nunca ou raramente fazê-lo.

Esse dado reforça a compreensão de que a ficha técnica cumpre funções sociais distin-

tas conforme o lugar ocupado pelo sujeito na cadeia cultural. Para o público geral, a ficha permanece como um elemento periférico, muitas vezes invisibilizado por falhas de mediação, design ou comunicação institucional. Já para os trabalhadores da cultura, ela opera como um instrumento de leitura do mercado, permitindo mapear redes de trabalho, trajetórias profissionais e, sobretudo, a distribuição de poder nos bastidores.

A negligência do grande público em relação à ficha técnica contribui, portanto, para a naturalização da exclusão racial nos cargos técnicos e de liderança. Ao não acessar esse documento, o espectador tende a consumir apenas a diversidade visível na cena, sem questionar as estruturas que sustentam a produção cultural. À luz do referencial teórico, observa-se que a negligência do grande público legitima a invisibilidade dos bastidores. Para o trabalhador da cultura, contudo, a ficha atua como um mapeamento de mercado.

#### 4.3 A PERCEPÇÃO DE EXCLUSÃO E A “VITRINIZAÇÃO” DA DIVERSIDADE

A invisibilidade negra é um fenômeno estatisticamente palpável e reconhecido por ampla maioria, contrariando o mito da democracia racial no setor.

Tabela 3: Percepção de Minoria Negra nos Espaços Culturais

<b>Grupo de respondentes</b>	<b>Percebem pessoas negras em minoria (%)</b>
Total da amostra	78,70%
Trabalhadores da cultura	87,70%
Público não especializado	72,10%

Os dados apresentados na Tabela 3 sobre a percepção da presença de profissionais negros nos espaços culturais demonstram que a percepção da sub-representação de pessoas negras nos espaços culturais é amplamente compartilhada pela amostra, alcançando quase 80% do total de respondentes. Esse resultado indica que a invisibilidade negra não é um fenômeno subjetivo ou pontual, mas uma realidade socialmente reconhecida.

A intensificação desse índice entre trabalhadores da cultura é particularmente significativa. O aumento da percepção de exclusão para 87,7% nesse grupo sugere que a proximidade com os bastidores torna a desigualdade racial ainda mais evidente. Ao acessar a composição das equipes técnicas, cargos de direção e estruturas de decisão, os profissionais identificam com maior clareza a concentração de poder nas mãos de pessoas brancas. A taxa de percepção dentro do recorte de pessoas que trabalham com cultura (87,7%), corrobora a tese da “vitrinização” da diversidade, no qual a presença negra é mais aceita e visível nos palcos do que nos espaços de comando. A desigualdade racial, portanto, não se restringe à cena, mas se aprofunda na infraestrutura produtiva da cultura. Os relatos qualitativos validam este dado: “existem mais atores negros do que técnicos. [...] os postos de comando são de brancos”. Além disso, dados qualitativos apontam que a territorialidade (ex: equipamentos na Zona Sul) atua como barreira extra, promovendo um “espelhamento branco” tanto na plateia quanto na curadoria, perpetuando lógicas de exclusão que limitam o acesso.

#### 4.4 REDES DE EMPREGABILIDADE, REIVINDICAÇÃO E “FADIGA RACIAL”

A pesquisa refuta estatisticamente o argumento patronal de “escassez de mão de obra qualificada”. Os profissionais possuem alto letramento racial (56,2% avaliam sempre a raça de suas equipes) e adotam práticas ativas de inclusão.

<b>Comportamento / Percepção</b>	<b>Frequência relativa (%)</b>
Conhecem pessoas negras qualificadas para indicar	78,70%
Já reivindicaram presença de pessoas negras na equipe	87,70%
Indicam profissionais negros de forma recorrente	72,10%
Indicam profissionais negros de forma recorrente	72,10%

A Tabela 4 aprofunda a análise ao focalizar exclusivamente os respondentes que atuam profissionalmente no setor cultural, revelando as práticas internas de enfrentamento ao racismo estrutural. Os dados refutam de maneira contundente a narrativa recorrente de que a baixa presença de profissionais negros se deve à suposta ausência de mão de obra qualificada.

A maioria dos profissionais afirma conhecer pessoas negras aptas a receber indicações de trabalho, além de já adotar práticas ativas de inclusão, seja por meio de indicações recorrentes ou de estratégias explícitas de ação afirmativa. O percentual expressivo de respondentes que já reivindicaram formal ou informalmente a presença de pessoas negras em suas equipes indica que o enfrentamento ao racismo não ocorre apenas no plano discursivo, mas também na prática cotidiana do trabalho cultural. Entretanto, a coexistência dessas iniciativas com a persistência da exclusão aponta para um gargalo estrutural localizado nos níveis mais altos da cadeia decisória. As redes de trabalhadores operam estratégias de resistência e inclusão “de baixo para cima”, mas esbarram em estruturas institucionais que concentram poder, orçamento e chancela simbólica, produzindo o esgotamento descrito conceitualmente como fadiga racial.

Ao observar os dados discriminados na tabela acima, fica claro que as bases técnicas operam redes de resistência e ação afirmativa in-house. O bloqueio ocorre, portanto, no topo da cadeia decisória (orçamentos e curadorias). O esforço de reivindicar presença em projetos permeados pelo “racismo recreativo” gera entraves quanto à continuidade da conquista de cada vez mais espaços. Conforme atestado em relato de um dos respondentes: “Ao invés de lutarmos pelos nossos direitos de expansão e poder, lutamos por direito de lugar”. Este esgotamento materializa o conceito de fadiga racial, demonstrando que a luta antimanicomial e antirracista no setor exige dos profissionais negros esforços desproporcionais de sobrevivência corporativa.

## **5. Conclusão e Considerações Finais**

Os resultados apresentados ao longo deste relatório confirmam de maneira consistente a hipótese que orientou a pesquisa: a desigualdade racial na cadeia produtiva da cultura no município do Rio de Janeiro não se configura como um fenômeno episódico ou contingencial, mas como uma barreira estrutural profundamente enraizada nas dinâmicas institucionais do setor. A análise integrada dos dados quantitativos e qualitativos evidencia que, embora a diversidade racial seja mais visível nos palcos e elencos, ela não se reproduz de forma equivalente nos bastidores, especialmente nos cargos técnicos, de liderança e de tomada de decisão.

Nesse contexto, a ficha técnica emerge como um dispositivo central de leitura crítica do mercado cultural. Longe de ser um elemento meramente informativo, ela se revela como um documento de validação simbólica, política e profissional, capaz de tornar visível a distribuição desigual de poder, prestígio e remuneração. A recorrente ausência de pessoas negras nesses créditos, amplamente percebida sobretudo pelos trabalhadores do setor, expõe os limites das narrativas de diversidade que operam apenas no plano estético ou representacional. Os dados também demonstram que a sub-representação negra não decorre da ausência de profissionais qualificados ou da inércia das bases produtivas. Ao contrário, a pesquisa identifica redes ativas de indicação, práticas recorrentes de ação afirmativa e um elevado grau de letramento racial entre os trabalhadores da cultura. Ainda assim, essas iniciativas encontram barreiras sistemáticas nos níveis superiores da cadeia decisória, onde se concentram os orçamentos, as curadorias e as chancelas institucionais, produzindo um bloqueio estrutural à ampliação da representatividade técnica negra.

As evidências qualitativas aprofundam esse diagnóstico ao revelar os efeitos subjetivos e materiais desse cenário, especialmente para profissionais negros que, além de suas funções laborais, são frequentemente compelidos a assumir o papel de mediadores, educadores ou agentes de enfrentamento ao racismo institucional. Esse acúmulo de responsabilidades, aliado à resistência estrutural à redistribuição de poder, gera um processo de esgotamento contínuo, conceitualmente compreendido como fadiga racial. Dessa forma, a pesquisa reforça a necessidade de que políticas públicas de fomento, editais culturais e práticas de gestão institucional avancem para além da superfície cênica da diversidade, incorporando critérios que incidam diretamente sobre as estruturas técnicas, os cargos de decisão e a gestão dos recursos. Ao tornar mensurável uma desigualdade frequentemente naturalizada ou invisibilizada, o projeto Tua Ficha Tá Preta? contribui não apenas para a denúncia do racismo institucional no campo cultural, mas também para a construção de parâmetros críticos que orientem a reformulação ética e estrutural das cadeias produtivas da cultura no Brasil.

# FICHA TÉCNICA

Alice Nascimento:  
Pesquisa de Campo

Aline Mohamad:  
Idealização, Direção de Produção, Mediação das entrevistas

Anne Mohamad:  
Produção de Set, Produção Executiva e Legendas

Aquilombamento Ficha Preta:  
Realização

Cafofo da Nega:  
Set de Filmagem

Carol Godinho:  
Direção de Imagens, Filmagem, Edição e Pós produção das entrevistas

Gabriel Rodrigues:  
Criação do Site

Luiz Tavares:  
Criação do Site

Gisele Machado | Marrom Glacê Assessoria:  
Assessoria de Imprensa

Igor Borges:  
Operação de Som

Jadson Abraão | JDL Traduções:  
Acessibilidade (Libras)

Julia Tavares:  
Making Of, Filmagens, Coordenação do Projeto, Produção,  
Coordenação de Conteúdos Digitais e Cenário

Kauã Lourenço:  
Pesquisa de Campo

Larissa Coelho:  
Análise de dados, Administração Financeira e Prestação de  
Contas, Operação de Som, Produção executiva e Cenário

Louise Amorim:  
Pesquisa de Campo

Luana Santos:  
Pesquisa de Campo

Luana Santos e Rute Oliveira:  
Pesquisadoras Entrevistadas  
Marcos Valentim:  
Pesquisa de Campo

Marx Freitas:  
Pesquisa de Campo

Matheus Neves:  
Pesquisa de Campo

Miguel Kalahary:  
Pesquisa de Campo

MS Arte e Cultura:  
Realização

Nelson Neto:  
Pesquisa de Campo

Pedro Carneiro:  
Iluminação e Filmagem

Rute Araujo:  
Pesquisa de Campo

Sallam Mohamad:  
Still e Fotografia

Thainá Carline:  
Design Gráfico e Identidade Visual

Ubukirê Produções:  
Realização

Vitor Hugo Mariano:  
Pesquisa de Campo

Wallace Farias:  
Produção Logística, Administrativo e Financeiro

Wesley Nascimento:  
Pesquisa de Campo