

## Formação em organização da cultura: a situação latino-americana

## Formación en la organización de la cultura: la situación de América Latina

## Training in the organization of culture: the latin american situation

Antonio Albino Canelas Rubim<sup>1</sup>

Alexandre Barbalho<sup>2</sup>

Leonardo Costa<sup>3</sup>

### Palavras chave:

Organização da Cultura

América Latina

Formação

Mapeamento

### Resumo:

O presente artigo aborda como se configura o campo da organização da cultura na América Latina, destacando, em especial, o lugar da formação nesse setor. Após analisar a literatura que discute esse tema no contexto latino-americano e as especificidades brasileiras, apresentaremos os principais dados referentes ao mapeamento que abrange de forma sistemática as mais diversas instituições que trabalham na formação e qualificação em organização da cultura nos mais diferenciados níveis de aprimoramento (atividades presenciais e on-line de extensão, graduação, especialização, mestrado, doutorado etc.) existentes na atualidade brasileira.

**Resumen:**

Este artículo discute la configuración del campo de la organización de la cultura en América Latina, destacando en particular el lugar de formación en este sector. Después de revisar la literatura sobre este tema en América Latina y las especificidades brasileñas, presentamos los principales datos sobre la cartografía que cubre, de manera sistemática, las más diversas instituciones que trabajan en la formación y la cualificación en la organización de la cultura en los niveles más diversos diferenciados de actividades educativas (actividades de clase y en línea, pregrado, especialización, maestría, doctorado, etc.) existentes en Brasil.

**Palabras clave:**

Organización de la Cultura  
América Latina  
Formación  
Cartografía

**Key words:**

Organization of Culture  
Latin America  
Training  
Mapping

**Abstract:**

This article covers the configuration of the field of the organization of culture in Latin America, highlighting in particular the place of training in this sector. After reviewing the literature on this theme in Latin American and the Brazilian specificities, we present the main data from the mapping which covers, in a systematic way, the various institutions working in training and qualification in the organization of culture in the most differentiated levels of educational activities (classroom learning and distance learning extracurricular courses, undergraduate, specialization, masters, doctorate, etc..) currently existing in Brazil.

## Formação em organização da cultura: a situação latino-americana

A organização é imanente ao sistema cultural, em todas as suas manifestações e expressões, em um patamar macro e/ou micro-social. Portanto, não existe cultura sem seu momento organizativo. Daí a necessidade óbvia de ações de formação e de capacitação direcionadas aos agentes envolvidos na formulação, na gestão e na produção cultural – áreas que compõem a organização da cultura<sup>4</sup>. Contudo, quando se observa especificamente a realidade brasileira, constata-se o caráter esporádico e não sistemático de tais ações, o que não ocorre necessariamente em outros países latino-americanos. No Brasil, o que se revela é a carência de uma política de formação para o setor, em qualquer esfera administrativa (federal, estadual ou municipal)<sup>5</sup>.

Tal contexto evidencia-se na nomeação dos agentes que atuam no setor. Predomina entre nós o termo “produção cultural” que não pode ser extensivo ou suficiente a todos os ramos da cultura ou mesmo de seu momento organizativo. Como o ato de nomear não é isento de valores, observamos que por detrás da recorrência a este termo pelos próprios agentes encontram-se a citada ausência de tradição na formação de gestores, a submissão da cultura à lógica de mercado e a frágil política cultural na esfera federal, pelo menos até os governos de Fernando Henrique Cardoso (BARBALHO, 2007; RUBIM, 2007). Esse conjunto de fatores elucida igualmente a importância que o marketing cultural obteve no país, comparado com outros países latino-americanos.

No entanto, avaliamos que das recentes transformações vivenciadas

pelos políticas culturais no Brasil, com a presença mais ativa do Estado no governo Lula e nas gestões de Gilberto Gil e Juca Ferreira à frente do Ministério de Cultura, surgem possibilidades de mudanças no setor organizativo da cultura. Isto porque estas transformações vêm exigindo uma política nacional e sistemática de formação, em especial, de formuladores de políticas e gestores culturais.

O presente artigo aborda como se configura o campo da organização cultural na América Latina, destacando, em especial, o lugar da formação nesse setor. Após analisar a literatura que discute esse tema no contexto latino-americano em geral e as especificidades brasileiras, apresentamos alguns resultados de pesquisa realizada sobre este setor formativo no Brasil.

A pesquisa contou com o financiamento do Ministério da Cultura e faz parte de um esforço mais amplo da Secretaria de Articulação Institucional em torno da efetivação do Plano e do Sistema Nacional de Cultura, uma vez que, em ambos, aparece o papel fundamental da formação no setor organizativo da cultura (MINC, 2009,24).

### 1. ANIMADORES, ADMINISTRADORES OU GESTORES? (IN) DEFINIÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DA CULTURA LATINO-AMERICANA<sup>6</sup>

Segundo documento da Organização dos Estados Ibero-americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI), intitulado *Formación en Administración y Gestión Cultural*<sup>7</sup>, a noção de gestão cultural ingressa no discurso cultural da Ibero-América na segunda metade da década de 1980, tanto nas instituições governamentais quanto nos grupos culturais comunitários. Pretendia inicialmente ser uma proposta distinta da atividade cultural realizada pelos denominados “animadores e promotores

culturais”, “administradores e gerentes culturais” ou “trabalhadores culturais” (MOREIRA, 2003, p.23; OEI, 1998, p.19).

Cada uma dessas definições indica um histórico. A noção de trabalhadores culturais (*trabajadores culturales*), por exemplo, é difundida na América Latina, baseando-se em uma releitura da obra do pensador italiano Antonio Gramsci, rompendo a distinção entre trabalho material e intelectual (MOREIRA, 2003). Além dessas denominações, outras fizeram parte do imaginário latino-americano, tais como: agentes culturais, atores culturais, tecedores culturais etc.

Com a entrada nos anos oitenta da denominação gestão cultural (*gestión cultural*), podemos pensar três caminhos para se refletir sobre essa noção na América Latina: 1. A gestão cultural inclui e assimila as noções anteriores (como animadores e promotores), sem existir contradições ou modificações relevantes entre os termos; 2. A necessidade de preservar as denominações anteriores, rechaçando a expressão gestão cultural como uma intromissão excessiva do econômico e do mercantil no campo cultural; 3. A perspectiva de autores, como Canclini e Martín-Barbero, que consideram que existem transformações importantes na dimensão cultural e que é preciso buscar uma expressão próxima a atual práxis cultural (MOREIRA, 2003).

Segundo a OEI, a expressão gestão cultural está ligada, pelo menos, a quatro grandes transformações contemporâneas da dimensão cultural: 1. A extensão da noção da cultura por motivos filosóficos, sociais, políticos e jurídicos; 2. A crise das noções de política e desenvolvimento a partir da década de 1970; 3. A necessidade de políticas culturais que gestionem âmbitos além da cultura artística, a cultura tradicional e o patrimônio; 4. A aceitação e importância de repensar rigorosamente as inter-relações entre economia e cultura<sup>8</sup>.

Luis Enrique Chabaneau descreve a emergência do campo profissional da gestão cultural nos setores públicos e privados uruguaios a partir do ano de 1996. Segundo Chabaneau, “la gestión de la cultura es la respuesta contemporánea al espacio cada vez más amplio y complejo que la cultura ocupa en la sociedad actual” (CHABANEAU, 1997, p. 24).

Reconhecendo o novo cenário da organização das atividades culturais e a necessidade de uma função gerencial na cultura, Chabaneau (1997) assinala ainda a importância de se definir a gestão cultural, o seu campo profissional e os diversos agentes, os perfis profissionais com as funções exercidas, a metodologia de trabalho inerente a profissão, as técnicas necessárias e, conseqüentemente, as exigências formativas que acompanham o pleno desenvolvimento profissional.

Para José Luis Mariscal Orozco (2006) podemos resumir a ação na área da gestão cultural através de três aspectos: área social, área administrativa e área artística. Cada aspecto indica visões e noções diferenciadas sobre o objeto “cultura” a ser trabalhado e sobre os aspectos práticos envolvidos nesse trabalho.

Na área social, o profissional teria o papel de ser um agente de mudança social, realizando uma série de atividades destinadas ao acompanhamento de processos de desenvolvimento social, tais como projetos de investigação, de capacitação e de desenvolvimento comunitário, numa concepção mais alargada do que seria cultura. A formação destes profissionais vincular-se-ia, especialmente, à sociologia, antropologia, história, comunicação, direito, psicologia, filosofia e pedagogia.

Na área administrativa, o profissional trabalharia ao lado da oferta e da demanda de serviços, buscando o desenvolvimento

de projetos eficientes e eficazes, tal como um administrador cultural no desenvolvimento das infra-estruturas culturais, na análise de audiência e economia da cultura, e na gestão de recursos e projetos de difusão cultural: “En esta área entran todos aquellos que tienen una formación económica-administrativa, como los administradores, contadores, economistas, o los profesionales en recursos humanos, turismo y comercio” (OROZCO, 2006, p. 60).

Já na área artística, o profissional trabalharia como um mediador das manifestações artísticas, entre a arte e a sociedade, desenvolvendo ações de difusão e educação artística e teria formação em alguma disciplina artística (pintura, escultura, dança etc).

Essa tipologia elaborada por Orozco (2006) serve para elucidar um pouco a questão, mas essas fronteiras profissionais são mais tênues do que o exposto acima. Para Rubens Bayardo, por exemplo, a gestão cultural é entendida como mediação entre atores e disciplinas que torna possível a distribuição, a comercialização e o consumo de bens e serviços culturais; e articula criadores, produtores, promotores, instituições e públicos para formar o circuito no qual as obras se materializam e adquirem seu sentido social:

Estamos pensando em demandas inovadoras e crescentes relacionadas com a cultura, que atualmente forma um espaço expandido onde as artes e o patrimônio, que tempos atrás eram identificados como a totalidade, são hoje apenas uma parte, e muito menor, de seu universo (BAYARDO, 2008, p. 57).

Vale destacar o caso do México como experiência ibero-americana de política pública de formação na organização da cultura (MEDRANO, 2009). Os anos oitenta são um ponto de mudança na formação sistemática dos trabalhadores de serviços

culturais no país, quando se iniciou, em 1983, um projeto de capacitação intitulado *Programa de formación y capacitación de promotores culturales*, “dirigido a los responsables de la planeación y operación de actividades culturales de instituciones educativas, de asistencia social u otros organismos públicos y privados que prestaban este tipo de servicios” (OROZCO, 2006, p. 62).

No ano de 2001, foi criada a *Dirección de Capacitación Cultural* ligado ao *Consejo Nacional para la Cultura y las Artes* (CONACULTA) e, posteriormente, foi lançado o *Sistema Nacional de Capacitación Cultural*, com o objetivo de:

Capacitar, actualizar y profesionalizar a los promotores y gestores culturales, para elevar el nivel y la calidad de los servicios culturales que prestan las instituciones públicas y privadas, comunidades y grupos independientes. Estimular procesos educativos y organizativos para el aprendizaje de marcos conceptuales, herramientas metodológicas y operativas, y dominio de la planeación y la gestión de proyectos culturales<sup>9</sup>

Para a formação de gestores culturais, foram projetados e oferecidos pela *Dirección de Capacitación Cultural* certificados em promoção, gestão, desenvolvimento cultural e tópicos relacionados de Nível I (200 horas) e Nível II (300 horas), bem como cursos, *workshops*, seminários e conferências. Foram envolvidos em todos os processos da formação o pessoal das instituições culturais dos estados e municípios, professores e diretores de centros culturais, bem como de universidades e agências independentes. O processo é dividido em quatro subsistemas: capacitação cultural, formação cultural contínua, capacitação a distância, e formação profissional<sup>10</sup>. Todas as atividades de formação e atualização são certificadas oficialmente pelo Ministério da Educação

do México. Esse sistema de formação já ofereceu mais de 510 cursos de capacitação com a participação de mais de 16.000 alunos no país (OROZCO, 2006)<sup>11</sup>.

## 2. O CASO BRASILEIRO: PRODUÇÃO E GESTÃO CULTURAIS

Em 2004 a telenovela *Celebridade*<sup>12</sup>, veiculada pela Rede Globo, trouxe como mote principal o embate de duas produtoras culturais – Maria Clara Diniz e Laura Prudente da Costa –, que foram interpretadas respectivamente pelas atrizes Malu Mader e Cláudia Abreu. A trama da novela das oito, principal horário da emissora, de alguma forma colocou em pauta a legitimação e o reconhecimento social de uma profissão até então pouco abordada e em crescente formação (RUBIM, 2005). A produção cultural, mesmo engendrada nos processos internos da própria emissora, até então era pouco conhecida e diferenciada enquanto área de atuação na sociedade (COSTA, 2007).

Alguns livros no Brasil, desde a década de 1970, buscaram demonstrar as experiências vividas na prática com a administração das artes, com dados compilados, por exemplo, da administração teatral (BRITO, 1973; LYRA, 1989). Além de trazer questões como o planejamento na área, perfis profissionais e modelos de contratos, há ainda, conforme estabelecido na época, modelos de documentos que deveriam ser enviados para o registro na censura (BRITO, 1973). São livros que trabalham com a nomenclatura mais próxima do *arts management*, tendo em vista que o termo produtor cultural no Brasil tem um papel mais central a partir do financiamento através das leis de incentivo.

Já no livro *Ação Cultural: idéias e conceitos*, organizado a partir da experiência da realização do Curso Regional de Espe-

cialização em Políticas Culturais, executado em 1997 pela Fundação Joaquim Nabuco, em Recife, a figura do produtor cultural é colocada por diversas vezes como o “artista e intelectual” (BARBOSA et al., 2002).

Para Francisco Paulo de Melo Neto (2000), as áreas de promoção e produção cultural são bem distintas: a produção é inerente ao mundo simbólico, à criatividade e sensibilidade artísticas (o produtor seria o criador<sup>13</sup>); enquanto o promotor cultural estaria vinculado ao mercado, a questão da oferta e da procura, da organização e difusão do produto cultural. Posição que marca uma diferença em relação ao que é comumente utilizado no campo, que entende o produtor preferencialmente como aquele profissional que atua no *backstage*, e não no proscênio.

Segundo Rubim, “uma das características dessa emergência recente e, por conseguinte, da ausência de tradição na conformação específica desse momento é a falta de sedimentação inclusive na sua nomeação” (RUBIM, 2008, p. 52). No Brasil temos um caso semelhante ao apresentado anteriormente na experiência latino-americana (profusão / confusão de nomes na área da organização da cultura), e, muitas vezes, termos que poderiam exprimir situações diferentes no campo de trabalho são utilizados como sinônimos (TATSCH, 2001).

Essa falta de diferenciação é um dos pontos que afeta a profissionalização, já que é necessário primeiramente reconhecer o que de novo traz a complexificação do setor cultural. Precisamos ir além das (in)definições que apresentam os termos “gestão” e “produção” como sinônimos de uma mesma atividade no campo da organização. Como situa Rodrigues,

Gestão cultural é um termo relativamente recente no cenário cultural

brasileiro. Pressupõe procedimentos administrativos e operacionais, mas não se resume a eles. Pressupõe também a gerência de processos no campo da cultura e da arte, mas vai além dele. Para melhor conceituarmos o campo da gestão cultural, podemos articulá-lo a ideia de mediação de processos de produções material e imaterial de bens culturais e de mediação de agentes sociais os mais diversos (RODRIGUES, 2009, p. 77).

O sexto número da *Revista Observatório do Itaú Cultural* (REVISTA OIC), de 2008, apresenta um especial sobre os profissionais da cultura e a formação para o setor. A primeira matéria, cujo título é *Os fazeres e os saberes dos gestores de cultura no Brasil*, busca traçar um perfil do gestor cultural: “um dos profissionais--chave do setor (...). Cabe a ele, entre muitas outras atribuições, promover a produção de bens culturais e facilitar a sua circulação, cuidando para que o acesso público a esses bens seja garantido” (REVISTA OIC, 2008, p. 06).

Através de entrevistas com pesquisadores e responsáveis por organizações culturais no Brasil, foi constatado que a formação desse profissional é uma necessidade que urge para o setor. Segundo Rubim, em texto publicado nessa edição da OIC:

Não existe cultura sem seu momento organizativo. Mesmo determinadas manifestações culturais ditas espontâneas não podem se realizar sem organização. Mas esse caráter inerente e ‘natural’ talvez tenha obscurecido a imediata atenção com esse movimento, que só recentemente emergiu como espaço de práticas e formulações (RUBIM, 2008, p. 52).

Na revista são citadas algumas posições sobre as diferentes terminolo-

gias utilizadas no setor, como a de Albino Rubim, que “vê o gestor não como aquele que formula ou implementa diretrizes culturais, mas como o profissional que está à frente de projetos permanentes de cultura” (REVISTA OIC, 2008, p. 10). Já “o produtor cultural (...) organizaria projetos específicos e descontinuados no tempo, dentro ou fora da esfera governamental” (REVISTA OIC, 2008, p.10).

Já Maria Helena Cunha vê o produtor cultural<sup>14</sup> como “alguém que caminha de mãos dadas com o gestor, sob a sua coordenação” (REVISTA OIC, 2008, p. 13). Essa visão tenta tratar a questão a partir de uma relação lado a lado (ao caminhar de mãos dadas), onde um coordena o outro. A produção pode estar, em alguns momentos, sob a coordenação da gestão, mas isso não marca necessariamente uma diferença fundamental das atuações. Maria Helena Cunha cita o exemplo que “até as empresas particulares deixaram de pensar somente em projetos pontuais. Se elas se envolvem em um festival, por exemplo, vão querer promover edições continuadas” (REVISTA OIC, 2008, p. 14).

Sobre o caso brasileiro, onde o termo produção cultural tem uma maior tradição em relação ao termo gestão cultural, é abordado que, a partir de uma visão neoliberal, “o produtor, no contexto único das leis de incentivo, substituiu a idéia do gestor porque a cultura teria passado a ser vista como produto de mercado, obedecendo a suas flutuações” (REVISTA OIC, 2008, p. 11).

Para Lia Calabre, “pensar e planejar o campo da produção, circulação e consumo da cultura dentro de uma racionalidade administrativa é uma prática que pertence aos tempos contemporâneos” (CALABRE, 2008, p. 66). Uma das dificuldades que temos para definir as profissões e as atividades culturais e propor programas de formação e capacitação que respeitem as

especificidades dessas atividades é a atuação num “campo novo, com fronteiras fluidas” (CALABRE, 2008, p. 66).

Podemos perceber, inclusive em mercados regionais, diferenças de fronteiras entre a atuação do profissional nas diversas áreas, com diferentes graus de profissionalização nos casos das artes cênicas, música, artes plásticas etc. Em Salvador, por exemplo, é visível a distinção no ramo da música entre a organização dos chamados independentes (como o *rock* “alternativo”) e do axé “comercial”. No primeiro caso vemos ainda uma profusão de artistas-produtores, sendo que no segundo a distinção de profissões já está em outro patamar. Seguindo o exemplo do axé “comercial”, temos um outro grande exemplo soteropolitano de organização na área cultural que é o carnaval, onde é necessária uma grande articulação de instituições, recursos financeiros, materiais técnicos e humanos – o que não seria possível ser realizado, nos dias de hoje, de forma amadora.

Portanto, podemos identificar atualmente algumas formas de entrada no campo profissional da organização da cultura: há os sujeitos que aprenderam e refletiram sobre esse ofício no exercício cotidiano do trabalho; aqueles que já se encontravam em um mercado de trabalho mais estruturado e complexo, o que os levou a buscar uma formação mais sistemática e específica; e sujeitos que optaram por fazer cursos acadêmicos mesmo sem experiências práticas anteriores, buscando uma formação específica para a área.

A formação autodidata sempre predominou no setor específico dos agentes da organização da cultura. Muitos destes “profissionais” desempenhavam suas funções de forma amadora, o que implicava em projetos mal formulados e mal executados, resultando numa baixa

credibilidade do mercado da cultura (FISCHER, 2002). Segundo Rômulo Avelar, “várias foram as gerações de empreendedores culturais que se formaram intuitivamente, aprendendo com erros e acertos” (AVELAR, 2008, p. 21).

Se ainda hoje, o valor da formação autodidata na área cultural é reconhecido como um importante instrumento de busca de conhecimentos, práticas e pesquisas (CUNHA, 2003), tal formação não se mostra capaz de suprir as necessidades, de modo sistemático, de um mercado especializado que busca profissionais capacitados e qualificados:

A necessidade de compreender, planejar e atuar com a promoção cultural na perspectiva da consolidação da cidadania e da centralidade humana impinge aos empresários e aos trabalhadores a necessidade de permanentemente refletirem sobre a prática. Esse processo deve ser apoiado por um corpo de conhecimento. Evidenciar o conhecimento, organizá-lo e disseminá-lo são ações necessárias de qualificação (SESI, 2007, p. 41).

A capacidade de reflexão sobre a sua área é um fator a ser pensado nesse processo formativo. Numa crescente profissionalização em vistas de um desenvolvimento cultural, o campo não quer apenas pessoas que saibam realizar somente o seu ofício de forma administrativa. São solicitados agentes que possam contribuir para o crescimento cultural, como ressalta Maria Helena Cunha: “constatamos, portanto, a necessidade de ampliação e aprofundamento de um processo reflexivo e conceitual sobre a cultura, mais especificamente pelo viés da formação de seus agentes” (CUNHA, 2003, p. 104).

O aprofundamento de um processo reflexivo e conceitual sobre a cultura, mais



especificamente pelo viés da formação de seus agentes, pode ser notado como uma preocupação constante dos atores que integram a área. É preciso se preparar para as especificidades do gerenciamento de atividades culturais<sup>15</sup>, principalmente no que se refere à “capacidade organizacional e à ampliação de conhecimentos antes restritos a outras áreas, como as questões econômicas, jurídicas e administrativas” (CUNHA, 2003, p. 104).

O profissional responsável pela organização da cultura necessita de conhecimentos específicos e singulares da cultura contemporânea, mas entrelaçados com informações das demais áreas que deverão manter um diálogo próximo entre o universo artístico cultural, o poder público, meio empresarial e a sociedade civil, como forma de proporcionar experiência ou contato com o trabalho prático inerente à própria atividade do setor:

De forma esquemática, podem-se destacar os seguintes itens como objetivos de uma linha de estudo [do setor cultural]: conhecer os locais de atuação profissional, para identificar as singularidades e seus potenciais, tendo condições de planejar e determinar prioridades; conhecer as diferentes áreas culturais e artísticas, onde suas ações serão desenvolvidas diretamente e estar atento as novas tendências; acompanhar de forma ativa as políticas culturais vigentes em todos os níveis governamentais: municipal, estadual e federal; conhecer temas específicos de economia da cultura e dos princípios jurídicos, dominando técnicas de planejamento e gerenciamento da área cultural e métodos de avaliação; e dominar conhecimentos das áreas de comunicação e marketing (CUNHA, 2003, p. 106).

Maria Helena Cunha lista acima, basicamente, que tipo de conhecimento

um agente da organização da cultura deve obter para atuar na sua área. Como a área é relativamente nova, pelo menos na sua profissionalização, muitos tiveram que buscar esses conhecimentos e absorvê-los durante a sua jornada de trabalho, durante a vida diária na profissão. Não havia cursos que formassem tal agente, então a sua formação deveria ser buscada de outras formas: há pessoas provenientes da área de administração, das áreas humanas e artísticas (dançarinos, diretores de teatro, músicos), até pessoas sem nenhuma formação acadêmica. Havia a necessidade do próprio mercado nessa nova função, o que trouxe diversos tipos de profissionais para trabalhar na área.

Com o decorrer da trajetória do campo, com o seu crescimento e sua necessidade de profissionalização, algumas universidades começam a perceber a importância da criação de cursos para formação nessa área. Como veremos em seguida, existe hoje no país uma gama dispersa de pequenos e esporádicos cursos técnicos, alguns poucos cursos de graduação e experiências em pós-graduação, quase sempre em nível de especialização.

Em vias de se obter perspectivas reais de profissionalização é importante pensar numa formação pautada pela multidisciplinaridade inerente ao campo da organização da cultura. O domínio destas diversas áreas de estudo poderá fazer com que o profissional de cultura esteja capacitado a planejar e gerenciar as suas atividades, identificando as singularidades e potencialidades do seu campo de atuação, problematizando e discutindo continuamente sobre os aspectos inerentes à política cultural e privada e aprimorando o seu conhecimento referente às diversas formas de manifestações artísticas.

Teixeira Coelho não se coloca entre os que exigem diploma para tudo – “tanto

mais quanto o diploma quer sancionar uma competência cada vez mais etérea”, mas também acredita que “são muitos os que precisam de orientação (...), é preciso pensar em sua formação na medida em que cresce cada vez mais a requisição desses agentes culturais” (COELHO, 1986, p. 114-115). E, mesmo sem utilizar essa noção, o autor delineia uma formação multidisciplinar para o setor: psicologia, pedagogia, antropologia, artes e administração – com ressalvas a essa última disciplina.

Voltando a uma definição do que seria um produtor cultural, o projeto *Produção Cultural no Brasil*<sup>16</sup> disponibiliza uma série de opiniões sobre esse profissional: produtor de recurso, de talento, um autodidata, um gestor, um artista, um agitador... Dentre elas podemos destacar a de Leandro Knopfholz, administrador de empresas e diretor do Festival de Teatro de Curitiba, que apresenta algo próximo a um sinônimo do mediador cultural:

O produtor cultural é um agente, é um eixo, talvez, de juntar possibilidades de que como eu me entendo. Eu vejo que eu faço parte de uma cadeia, que é uma cadeia da economia criativa, da indústria criativa. Do que depende esta cadeia? Da criatividade. Normalmente o criativo é o cara mais emocional, então faz parte do trabalho do produtor cultural reconhecer essa criatividade, trabalhar a criatividade, embalar a criatividade e apresentar essa criatividade para o público. Quem é esse público? É o patrocinador, é o agente público, é o público em geral, é a imprensa, é todo mundo. Então eu acho que o produtor cultural, a profissão produtor cultural, é essa profissão que fica no meio, entre a criatividade e o consumo, e trabalha a cadeia.<sup>17</sup>

Temos alguns livros no Brasil que trazem informações sobre as atividades e

a figura do produtor e/ou do gestor cultural, mas é o gestor cultural Rômulo Avelar, em seu livro *O Averso da Cena: notas sobre produção e gestão cultural*, um dos autores que melhor exemplifica a relação de diferenças e semelhanças de atuação entre os profissionais da produção e os que estariam ligados a gestão. Segundo Avelar, produtor cultural é o profissional que “(...) cria e administra diretamente eventos e projetos culturais, intermediando as relações dos artistas e demais profissionais da área com o Poder Público, as empresas patrocinadoras, os espaços culturais e o público consumidor de cultura” (AVELAR, 2008, p. 52), enquanto o gestor cultural é o profissional que:

administra grupos e instituições culturais, intermediando as relações dos artistas e dos demais profissionais da área com o Poder Público, as empresas patrocinadoras, os espaços culturais e o público consumidor de cultura; ou que desenvolve e administra atividades voltadas para a cultura em empresas privadas, órgãos públicos, ONGs e espaços culturais (AVELAR, 2008, p. 52).

São definições que nos auxiliam a resumir as outras noções abordadas até então no caso brasileiro. Segundo Avelar, produtor age enquanto posição central do processo cultural, atuando como o grande mediador entre os profissionais da cultura e os demais segmentos e “nessa perspectiva precisa atuar como ‘tradutor’ das diferentes linguagens, contribuindo para que o sistema funcione harmoniosamente” (AVELAR, 2008, p. 50). Ao gestor também caberia o papel de interface entre diferentes profissionais, no entanto, de acordo com os diagramas apresentados, o gestor pode ainda estar presente no interior de outras instituições, contexto no qual ele é o responsável por alguma área privada de patrocínio a cultura ou por algum espaço cultural. Ainda de acordo com Avelar

(2008), produção e gestão culturais são atividades essencialmente administrativas, verbo presente em ambas as definições que foram abordadas pelo autor.

Para uma comparação com os termos de referência oficial no Brasil, apresentamos a seguir os dados da *Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)*<sup>18</sup>. Nesse documento, “Produtores artísticos e culturais” constituem a família de número 2621. Desde a versão anterior, as ocupações do mercado são organizadas e descritas por famílias, que constituem um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho.

Nessa família, por exemplo, estão presentes o “Produtor cultural”, o “Produtor cinematográfico”, o “Produtor de teatro” e os tecnólogos formados nessa área. A descrição sumária da família, que foi concebida por um comitê convidado de profissionais que atuam na área, é a seguinte:

Implementam projetos de produção de espetáculos artísticos e culturais (teatro, dança, ópera, exposições e outros), audiovisuais (cinema, vídeo, televisão, rádio e produção musical) e multimídia. Para tanto criam propostas, realizam a pré-produção e finalização dos projetos, gerindo os recursos financeiros disponíveis para o mesmo (MTE, 2010, p. 399).

Em relação à formação profissional, o documento afirma que “essas ocupações não demandam nível de escolaridade determinado para seu desempenho, sendo possível que sua aprendizagem ocorra na prática” (MTE, 2010:399), mas destaca que “segundo a tendência de profissionalização que vem ocorrendo na área das artes, (...), cada vez mais será desejável que os profissionais apresentem escolaridade de nível superior” (MTE, 2010:399). A CBO não indica, entre as suas ocupações, a figura do gestor cultu-

ral – trazendo apenas o gestor público ou o gestor de eventos, ligado a área do turismo. Ou seja, não há uma diferenciação oficial em relação a essa ocupação profissional de acordo com o MTE.

A família dos “Produtores artísticos e culturais” tem como código internacional comparativo da ocupação o 2455 – *Actores y directores de cine, radio, teatro, televisión y afines*. Esse código corresponde à Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO 88), para comparação de estatísticas internacionais. A sigla da CIUO 88 em inglês é ISCO 88 e em francês é CITP 88. Essa comparação parece não ser a melhor possível em relação ao exposto pelo CBO, pois na família de atores e diretores de cinema, teatro e afins os produtores culturais teriam uma ocupação distinta<sup>19</sup>. A família que melhor caracterizaria esse comparativo internacional seria a de número 1229, que reúne os produtores e administradores não classificados anteriormente em outras famílias, a qual possui entre as suas tarefas “planning, directing and coordinating activities concerning recreational, cultural and sporting operations and events”.

Segundo a CBO, os produtores de rádio e televisão são regulamentados pela Lei nº 6.615/78 e Decreto nº 84.134/79<sup>20</sup> e vinculados ao Sindicato dos Radialistas; os produtores de cinema e teatro têm a profissão regulamentada pela Lei nº 6.533 de 24 de maio de 1978<sup>21</sup>, que dispõe sobre as profissões de Artista e Técnicos em Espetáculos e Diversões e estão vinculados ao Sindicato dos Artistas e Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Cinematográfica (Sindicine). Além do exposto pela CBO, temos ainda o registro profissional de tecnólogos em Produção Cultural e de Eventos através do Conselho Federal de Administração, desde a publicação de Resolução Normativa de nº 374<sup>22</sup> para tanto no Diário Oficial da União, no dia 13 de novembro de

2009, aprovando o seu registro nos Conselhos Regionais de Administração.

Como a área dispõe de linhas tênues de atuação, fora a questão da sua recente profissionalização, temos uma série de sindicatos e conselhos que buscam representar esse profissional, que pode acabar não se sentindo representado por nenhum deles. A área carece ainda de uma maior organização em termos de associações ou órgãos de classe que busquem congregar profissionais que possam refletir sobre as problemáticas da atuação em organização da cultura.

Podemos pensar essa relação entre produção e gestão no campo da organização da cultura sob o aspecto de diferentes grupos que tentam mudar os nomes para manter distância de certas categorias e aproximar-se de outras, onde a expressão semântica utilizada acaba por se tornar uma expressão de distância social. Como analisa Bourdieu, “o efeito de redefinição criadora observa-se, sobretudo, nas ocupações com grande dispersão e pouco profissionalizadas e nos setores mais novos da produção cultural e artística” (BOURDIEU, 2010, p. 166).

Tendo como pano de fundo essa análise da multiplicidade de terminologias e denominações dos agentes ligados à organização da cultura, iremos abordar o “estado da arte” da formação no campo da organização da cultura no Brasil, apresentando dados do mapeamento que realizamos entre os anos de 2009 e 2010 para o Ministério da Cultura.

### 3. MAPEAMENTO: PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

O presente mapeamento abrange de forma sistemática as mais diversas instituições que trabalham na formação

em organização da cultura nos mais diferenciados níveis de aprimoramento existentes na atualidade brasileira. Portanto, ele engloba obrigatoriamente: instituições universitárias e culturais, fundações, empresas, entidades da sociedade civil, organizações não-governamentais etc.

O mapeamento foi realizado através de pesquisa on-line, acionando instrumentos de investigação apropriados (aplicação de questionários, pesquisa documental, contato telefônico para complementação de dados etc.). Ele abrange não só dados precisos acerca destes entes formadores, mas também recolhe informações quantitativas e qualitativas, referentes aos conteúdos, tecnologias e métodos pedagógicos acionados nas variadas modalidades de capacitação e aperfeiçoamento desenvolvidas pelos referidos entes. O banco de dados do mapeamento encontra-se disponível no endereço [www.organizacaocultural.ufba.br](http://www.organizacaocultural.ufba.br).

A pesquisa realizada para o mapeamento começou em 15 de junho de 2009, prosseguindo até 15 de setembro de 2009. A pesquisa foi dividida em três fases: exploração, preenchimento dos dados no banco de dados, e complementação e revisão dos dados. Inicialmente os cinco bolsistas<sup>23</sup> participantes fizeram uma etapa exploratória, para encontrar, através de ferramentas de busca<sup>24</sup>, possíveis cursos a serem adicionados no mapeamento. Dada a dispersão geográfica do universo da pesquisa, o uso da estratégia de pesquisa na rede foi uma escolha importante. Para que as buscas não fossem repetitivas entre os cinco bolsistas, eles foram divididos da seguinte forma: Secretarias, Universidades, empresas privadas, Sistema S (SESC, SENAI, SENAC, SEBRAE), Fundações e Pontos de Cultura<sup>25</sup>.

As buscas conseguiram reunir um número razoável de informações, através

do acesso a sites institucionais e informativos<sup>26</sup>, sendo que tivemos uma maior dificuldade para encontrar as ações realizadas pelos Pontos de Cultura (já que muitos não dispõem de um site próprio que descreva os seus projetos).

Todo o processo foi acompanhado por meio de reuniões semanais, para esclarecimento de dúvidas de caráter conceitual da pesquisa, e de e-mails enviados para um grupo criado para auxiliar na condução dos trabalhos<sup>27</sup>. Um corte realizado nessa fase foi referente aos seminários, congressos e encontros com temas de interesse à organização da cultura, que ficaram de fora do mapeamento devido ao seu caráter mais eventual.

Além das buscas, outra ferramenta utilizada foi o Alertas do Google: “atualizações por e-mail sobre os resultados relevantes mais recentes do Google (web, notícias, etc.) com base nos termos ou tópicos que você definir”<sup>28</sup>. Diariamente, após uma varredura de palavras-chave previamente cadastradas, todas as informações sobre “produção cultural”, “gestão cultural” e “política cultural” eram enviadas para o [gtmapeamento@gmail.com](mailto:gtmapeamento@gmail.com), e-mail utilizado na fase da pesquisa. A partir daí checávamos se tinha alguma informação sobre cursos no Alerta, para então adicioná-la no mapeamento. Essa ferramenta foi bastante útil no decorrer da pesquisa, fazendo com que um maior número de experiências pudessem ser cadastradas, além de garantir que todas as informações presentes na Internet sobre o assunto estavam sendo vasculhadas automaticamente.

Com um mês de buscas, e após reunirmos um número razoável de informações, passamos para o preenchimento das informações utilizando um banco de dados. Antes de trabalharmos com o banco de dados foi preciso definir um formulário<sup>29</sup>. Com o andamento do traba-

lho, algumas questões precisaram ser revistas para melhor afinação de critérios (por exemplo, a área temática “Captação de recursos” foi alterada para “Financiamento da cultura”, abrangendo questões relativas à captação, marketing cultural e uso de leis de incentivo), e foram alteradas conforme o questionário final.

A fase de preenchimento, devido ao grande número de instituições e cursos encontrados na fase anterior, demandou um tempo maior do que o previsto originalmente no projeto do mapeamento. Todo o processo foi acompanhado, mais uma vez, através de reuniões semanais, onde eram estabelecidos os padrões de preenchimento dos dados colhidos. Duas bolsistas<sup>30</sup> ficaram responsáveis pela complementação dos dados dos cursos de pós-graduação, graduação, graduação tecnológica e cursos técnicos. Tal universo foi escolhido devido ao seu caráter mais permanente em relação aos cursos de extensão – de perfil mais esporádico. Para isso elas entraram em contato, através de ligações telefônicas (utilizando o Skype) e/ou por e-mail, com todas as instituições previamente listadas, para solicitar as informações que faltavam. Apenas cerca de um quarto das instituições que foram contatadas respondeu complementando os dados necessários, o que apontamos como um dos limites do mapeamento, requerendo para sua complementação a pesquisa em campo, pelo menos nas instituições mais importantes.

Devido ao grande número de cursos de extensão, e ao seu caráter mais esporádico, decidimos que eles passariam apenas por uma revisão para detectar possíveis falhas da fase anterior do preenchimento (para mantermos o padrão dos dados colocados no banco de dados). O mesmo aconteceu com as instituições, que passaram por uma revisão dos dados e por uma complementa-

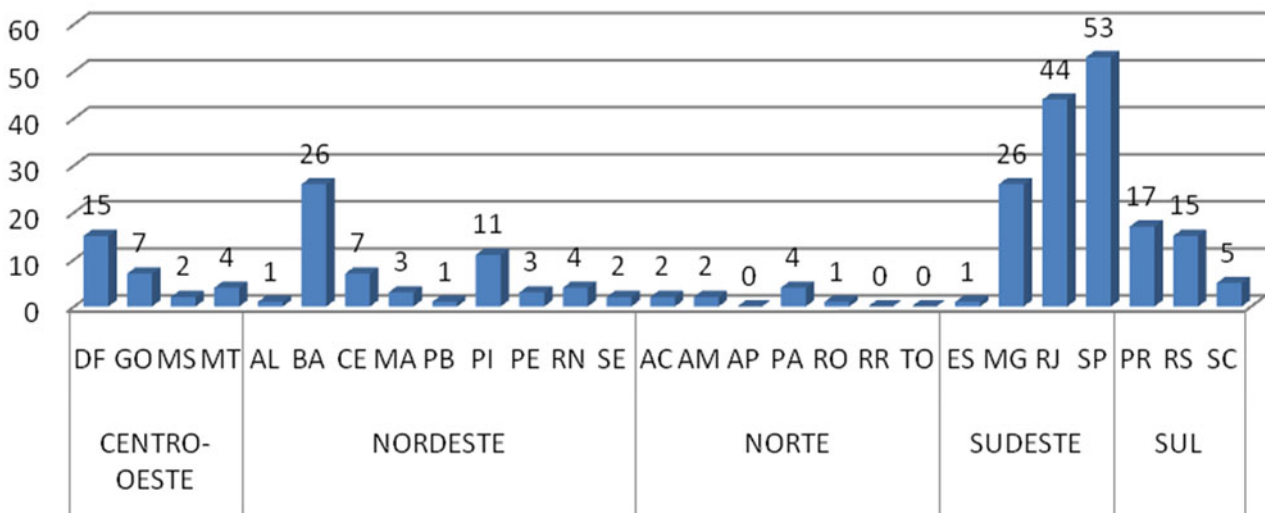
ção realizada através de mais buscas na Internet. Um dos itens revisados foi o geoprocessamento, realizado com o apoio do Google Maps<sup>31</sup>, através das coordenadas de localização das instituições. Quando a instituição não dispunha de endereço completo no seu site, o ponto marcado no geoprocessamento era o da cidade, localizada através do aplicativo do Google. Outro item bastante revisado se referia às áreas temáticas dos cursos, para atestarmos o padrão dos dados preenchidos. Um assistente e uma bolsista<sup>32</sup> contribuíram nesse processo. Com isso, demos por encerrada a fase de pesquisa, tendo como linha de corte os cursos que foram realizados até dezembro de 2009.

#### 4. DADOS MAIS RELEVANTES DAS INSTITUIÇÕES MAPEADAS

O banco de dados compreende um total de 257 instituições, 355 setores, 624 cursos e 98 publicações. Para poder cadastrar algum curso primeiro era preciso cadastrar a sua instituição de origem e o setor no qual era realizada tal formação.

Conforme demonstra o Quadro 1, do total de instituições pesquisadas, a maior parte se encontra na região Sudeste (48,44%), sendo que tal dado pode ser também visualizado através do geoprocessamento (onde é possível ver claramente a maior concentração nos estados de São Paulo (20,70%) e Rio de Janeiro (17,19%).

Quadro 1: Instituições por região e por estados



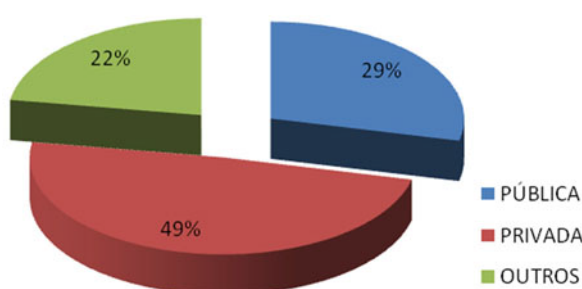
Há regiões que demonstram o dado inverso, com um pequeno número de instituições com formação nessa área. A região Norte, com seus sete estados, compreende apenas 3,52% do total, sendo que em três estados da região não foi localizada nenhuma instituição – Amapá, Roraima e Tocantins. O destaque fica com o Pará com 1,56%.

A região Nordeste tem 22,66% das instituições, com destaque para os estados da Bahia (10,16%), Piauí (4,30%) e Ceará (2,73%). A região Sul possui 14,45% das instituições, com destaque para o Paraná (6,64%) e o Rio Grande do Sul (5,86%). Por fim, a região Centro-Oeste (10,94%), com destaque para o Distrito Federal (5,86%) e Goiás (2,73%). Nesses números estão as

instituições que promovem cursos de curta duração e que não apresentam regularidade na oferta. Isso explica, por exemplo, que o Piauí apareça com uma porcentagem relativamente alta, se comparada com outros estados nordestinos, como Pernambuco, por exemplo, e não tenha nenhuma instituição entre as que ofertam graduação ou pós na área, como veremos.

A maior parte das instituições pesquisadas que trabalham com formação em organização da cultura são privadas (49%), seguidas de públicas (29%) e outras (22%). As instituições privadas compreendem desde universidades e faculdades até empresas de produção ou gestão cultural. As instituições públicas referem-se em sua maioria a universidades públicas e a órgãos de gestão estatal na área da cultura (secretarias e fundações), de diferentes entes (federais, estaduais e municipais). Já o status de outras compreende desde associações a organizações não-governamentais. Segue gráfico das instituições conforme seu status legal:

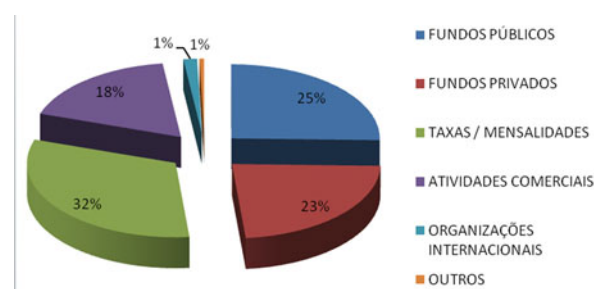
Quadro 2: Instituições por status legal



Também era do interesse da pesquisa saber quais as fontes de recursos que a instituição dispunha. Seguindo o dado anterior, no qual a maiorias das instituições eram privadas, tais como faculdades, a maior fonte de recurso das instituições que trabalham com formação na

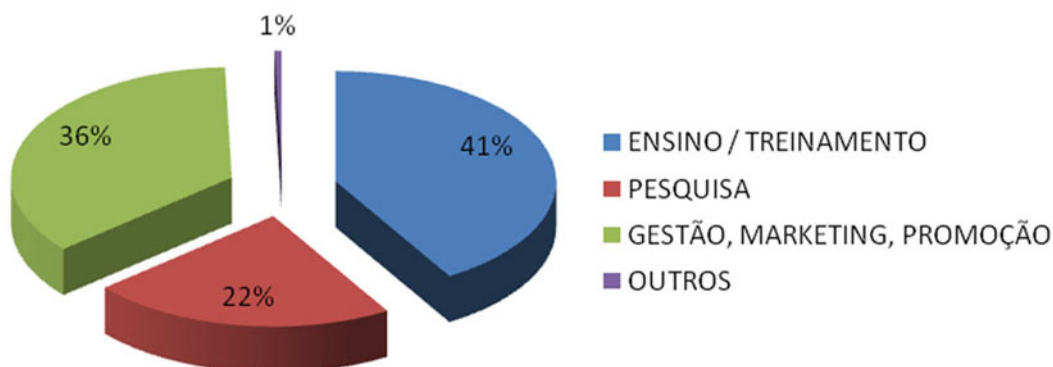
área se dá através de taxas de inscrição e/ou mensalidades para participação no curso (31,59%). Depois temos os fundos públicos (ministérios, fundos governamentais, etc.), com 25,37% e os fundos privados (fundações, doações, patrocinadores, etc.) com 23,13%. As atividades comerciais (vendas, consultoria, etc.) correspondem a 17,91% dos recursos. Essa questão permitia a marcação de respostas múltiplas, dado a possibilidade das instituições disporem de recursos de fontes diversas. Segue abaixo gráfico comparativo das fontes de recursos:

Quadro 3: Instituições por recursos



Outro dado colhido das instituições foi sobre as suas atividades principais, para podermos saber, por exemplo, qual o quantitativo de instituições que são estritamente de ensino e oferecem formação em organização da cultura. A maior parte das instituições pesquisadas tem como atividade principal o ensino (41,38%), seguidas de instituições que trabalham com gestão, marketing e promoção (35,71%) e de pesquisa (22,41%). Essa questão era preenchida de forma mais precisa através da busca anterior da missão da instituição, onde podíamos aferir quais eram os seus objetivos e atividades. A missão das instituições, perguntada de forma aberta, está presente nas fichas cadastradas no banco de dados.

Quadro 4: Instituições por atividades principais



Outras informações colhidas de forma aberta das instituições se referem ao seu contato (site, e-mail, telefone), nome do diretor, endereço (com cidade e estado, sendo utilizado posteriormente para afinar o geoprocessamento), o seu ano de estabelecimento e uma imagem ilustrativa (para compor a ficha do banco de dados, podendo ser desde uma foto das instalações até a logomarca da mesma).

Podemos concluir, a partir das informações acima, que há no país um processo concentrador no que se refere a instituições de formação em organização da cultura, tendo como outro lado perverso da moeda o fato de alguns estados não possuírem nenhuma instituição. Outro elemento que merece atenção por parte de uma política pública é a presença majoritária de empreendimentos privados, o que dificulta a maior absorção da demanda, uma vez que nem toda ela dispõe de recursos para investir em formação. Por fim, é importante estar atento para o fato de que uma grande parte destas instituições não possui o ensino, e muito menos a pesquisa, como sua principal atividade, mas as áreas de gestão, marketing e promoção. Isso sinaliza, primeiro, a fragilidade pedagógica destas instituições e, segundo, que o fim último destes

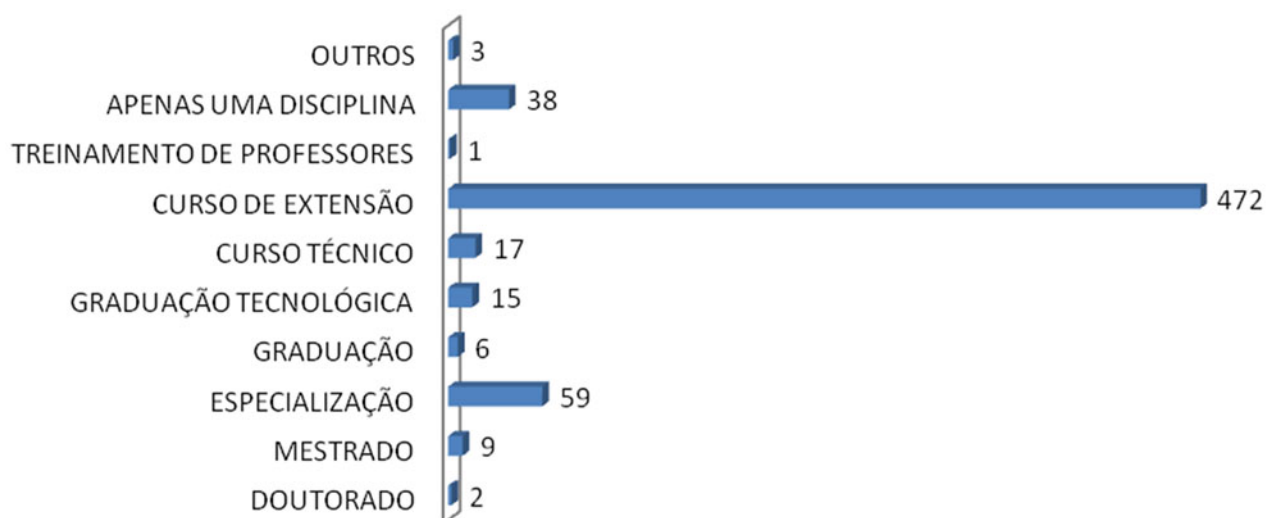
cursos seja a atuação no mercado, em detrimento do setor público.

## 5. DADOS MAIS RELEVANTES DOS CURSOS MAPEADOS

Dos 626 cursos pesquisados temos um universo grande de níveis de formação. A maior parte dos cursos (75,88%) é de extensão, ou seja, cursos que têm um caráter mais esporádico. Depois temos 9,49% de cursos de especialização (sendo que alguns cursos ofertados nunca conseguiram fechar uma turma, dado que será analisado mais adiante), seguidos de 6,11% de cursos outros que contêm disciplinas na área da organização da cultura em seu quadro formativo. Inicialmente esse não seria o foco da pesquisa, mas como conseguimos na fase exploratória um número grande de cursos (38 experiências) que continham apenas parte do seu currículo na área decidimos cadastrá-los no banco de dados, com essa ressalva (são cursos de níveis variados de formação, que estão agregados de uma forma diferente). Temos pouca oferta de graduação na área (0,96%), mas podemos perceber um número maior de cursos de graduação tecnológica (2,41%), num somatório total apenas de 3,37%. Os cursos técnicos oferecidos na área correspondem a um total de 2,73%.



Quadro 5: Cursos por nível / tipo

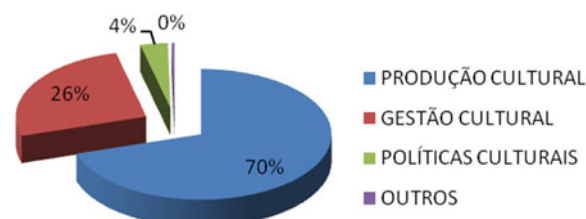


A maior concentração de cursos na área de extensão e o reduzido número de cursos superiores indicam que, no que se refere à formação, o setor organizativo da cultura encontra-se em uma situação muito frágil. Percebe-se que é uma área recente na academia, com poucas universidades ofertando cursos em áreas do setor. O que implica também na fragilidade do campo de pesquisas sobre o tema, bem como das atividades de extensão – extensão entendida aqui como o conjunto de atividades dos docentes e discentes de uma instituição superior de ensino na sociedade onde está inserida. Tal contexto não deixa de marcar a qualidade dos profissionais do setor que, como veremos, vêm das mais diversas áreas e muitas vezes não possuem os atributos exigidos para o exercício das atividades organizativas da cultura, como discutido na Introdução.

Como já exposto anteriormente, definimos a área da organização da cultura através da atuação em produção, gestão e políticas culturais. Com isso decidimos aferir os cursos conforme essa divisão do campo, encontrando os seguintes dados: 70,18% dos cursos são na área de produção cultural, 26,09% dos cursos são na área

de gestão cultural, e 3,40% dos cursos são na área de políticas culturais. Segue abaixo gráfico comparativo dos cursos por campo:

Quadro 6: Cursos por campo

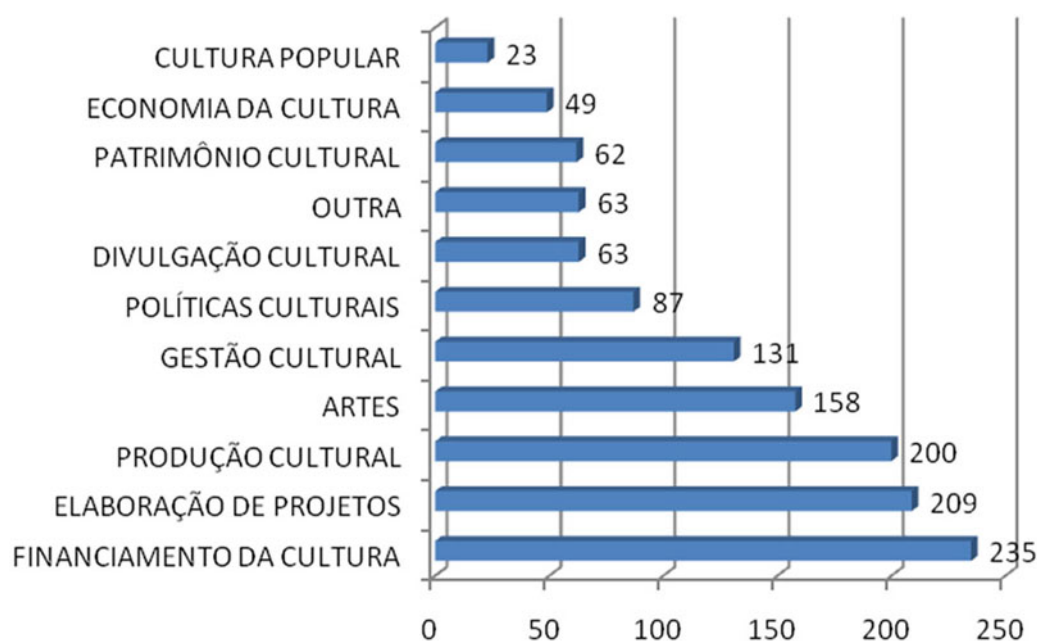


Depois da divisão por campo, definimos os cursos através das suas áreas temáticas, questão que permitia a marcação de múltiplas respostas. A área correspondente ao financiamento da cultura teve a maior porcentagem de cursos, com o total de 18,22%. Tal área temática abrange os cursos ligados a captação de recursos, ao marketing cultural e ao uso das leis de incentivo a cultura (esse dado pode ser associado com o dos cursos de extensão, os quais versam, em sua maioria, sobre essas questões). A segunda área temática

com maior concentração é elaboração de projetos (com 16,20%), que, de certa forma, poderia estar ligada a questões de financiamento (já que a feitura de projetos é uma das atividades precisas para a captação de recursos), mas como tem um grande número ficou destacada como outra área. No total, podemos agrupar um total de 34,42% de cursos que são majoritariamente ligados a questões do financiamento. Destaca-se também a quantidade de cursos na área de produção (terceira

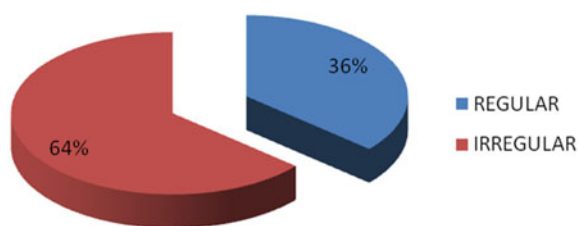
posição), gestão (quinta posição) e política (sexta posição), que podemos considerar como o “núcleo duro” da organização da cultura. Por fim, merece ressaltarmos a boa posição ocupada pelas artes<sup>33</sup> (quarta posição). No primeiro questionário algumas áreas temáticas foram cortadas, já que percebemos um número muito reduzido (ou quase nulo) de experiências (tal como cursos com temática em conselhos de cultura). Segue abaixo quadro completo dos cursos por áreas temáticas:

Quadro 7: Cursos por área temática



Do total de cursos, 63,75% foram considerados irregulares (*ad hoc*) – irregular no sentido de não serem ofertados com regularidade, ou seja, sem frequência definida (dado que pode ser facilmente entendido se pensarmos que a maioria dos cursos é de extensão) –, e 36,25% têm caráter regular (com periodicidades diversas).

Quadro 8: Cursos por regularidade

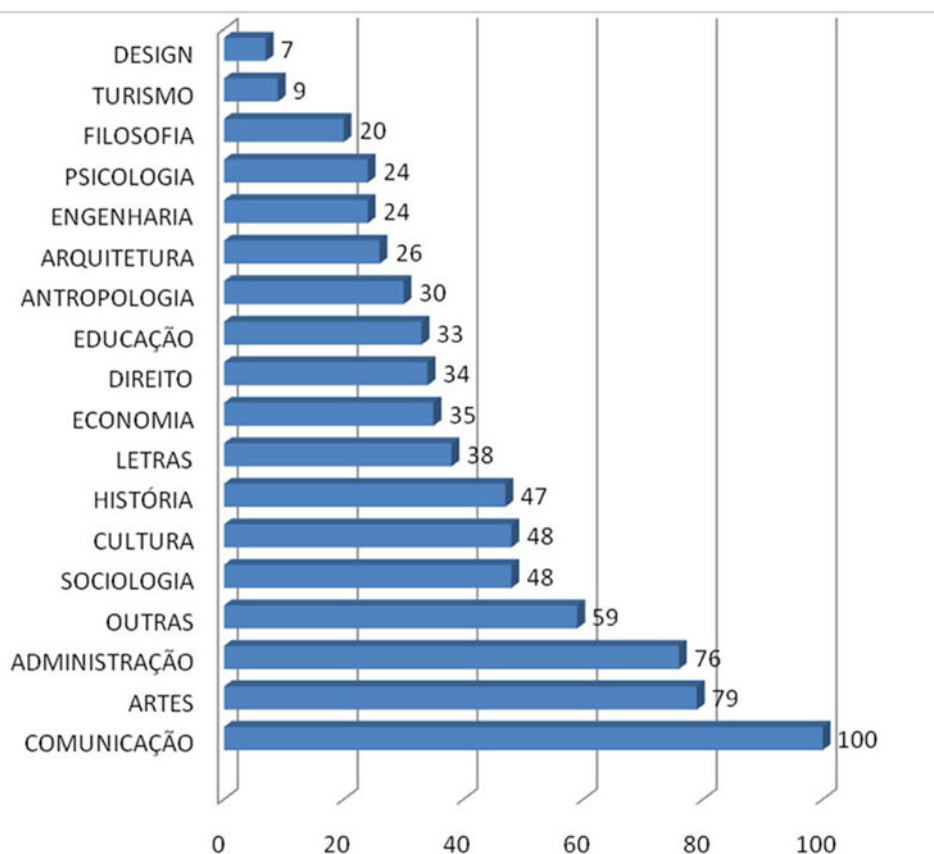


Devido ao caráter multidisciplinar do campo da organização da cultura, decidimos aferir, através dos currículos dos professores (parte dos dados foi pesquisada através da plataforma Lattes do CNPq), quais são as áreas de conhecimento de proveniência<sup>34</sup>. As áreas com maior concentração de professores foram Comunicação (com 13,50%), Artes (com 10,66%), e Administração (com 10,26%). Uma das áreas aferidas foi Cultura<sup>35</sup>, que traz um número de professores (6,48%) com formação, por exemplo, em gestão cultural – um dado positivo para o fortalecimento desse campo de formação, já que há uma retroalimentação de profissionais qualificados nos primeiros ciclos formativos do setor.

A diversidade de áreas, inclusive fora das Humanidades, como é o caso da Engenharia, demonstra mais uma vez a fragilida-

de acadêmica do setor que permite a inserção, quase que aleatória, de professores com diferentes formações. Este quadro, por um lado indica, no caso das áreas de conhecimento mais próximas ao campo da organização da cultura, a perspectiva multidisciplinar exigida para uma formação de qualidade. Mas, por outro lado, o que é preocupante, sinaliza como este é um setor novo, sem tradição no que se refere às mínimas exigências curriculares. Ao mesmo tempo, é um campo de trabalho que vem ganhando grande visibilidade na atual configuração da economia, onde os bens e serviços simbólicos ocupam lugar de destaque. O que se pode deduzir é que muitos desses profissionais atuavam em outras áreas antes de entrar nesse mercado – o que mostraria a força gravitacional do campo da cultura. Segue abaixo quadro completo dos professores por área do conhecimento:

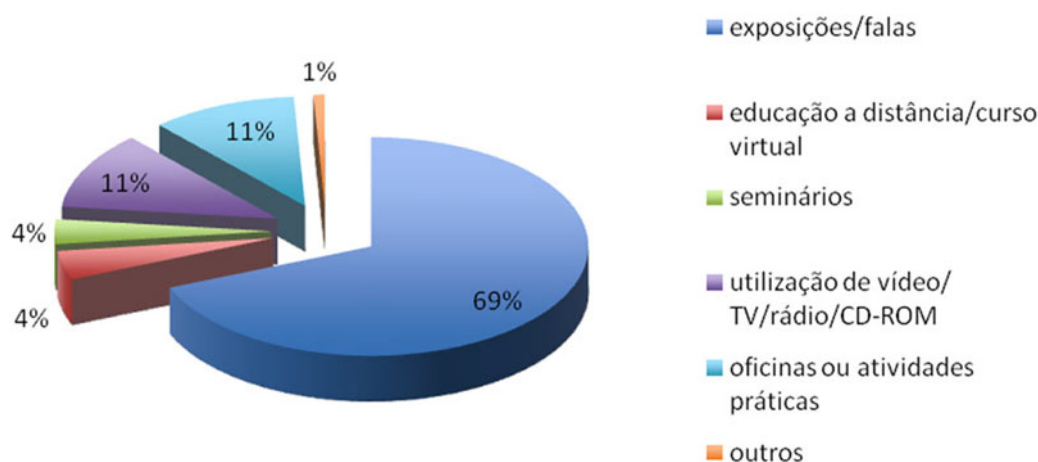
Quadro 9: Áreas de conhecimento de proveniência dos professores por curso



Em relação aos procedimentos metodológicos adotados, a maior parte dos cursos utiliza aulas expositivas (68,84%), seguido da utilização de multimeios (11,49%), e da realização de oficinas ou atividades práticas (10,90%). A grande concentração em aulas expositivas revela que a formação

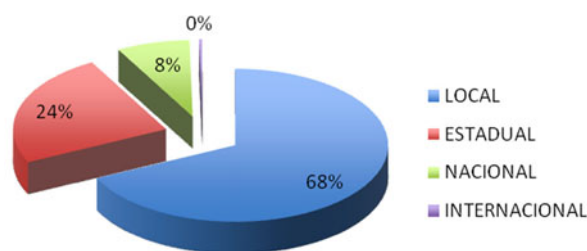
peca por não permitir ao corpo discente a vivência de experiências concretas em produção, gestão e/ou elaboração e execução de políticas culturais. Apenas 4,27% dos cursos trabalham com educação a distância. Segue abaixo gráfico que relaciona os procedimentos metodológicos por curso:

Quadro 10: Procedimentos metodológicos por curso



Em relação à proveniência dos estudantes, a maioria dos cursos pesquisados atua de forma local (67,90%), seguidos de cursos com abrangência estadual (24,03%). Poucos cursos trabalham com uma abrangência nacional, sendo que um dos pontos que auxiliam nessa limitação é ainda a pequena quantidade de cursos virtuais sobre organização da cultura. A pouca quantidade de alunos estrangeiros que procuram o Brasil para fazer algum curso no que se refere à organização da cultura revela a falta de tradição no país deste tipo de formação e, portanto, seu pouco reconhecimento internacional. Segue abaixo gráfico que reúne os dados da proveniência dos estudantes:

Quadro 11: Proveniência dos estudantes por curso



Dentre os requerimentos para admissão nos cursos, a maior parte se refere ao pagamento de inscrição do mesmo (28,46%). Há ainda outras possibilidades de admissão, na seqüência: experiência (13,97%), processo seletivo

(13,04%), grau de escolaridade – universitário (11,99% - que se refere, em sua maioria, aos cursos de pós-graduação), grau de escolaridade – secundário (9,35% - que se refere, em sua maioria, aos

cursos de graduação e graduação tecnológica), e idade (7,64%). 10,28% dos cursos não têm nenhum requerimento prévio de admissão. Segue gráfico comparativo dos requerimentos para admissão por cursos:

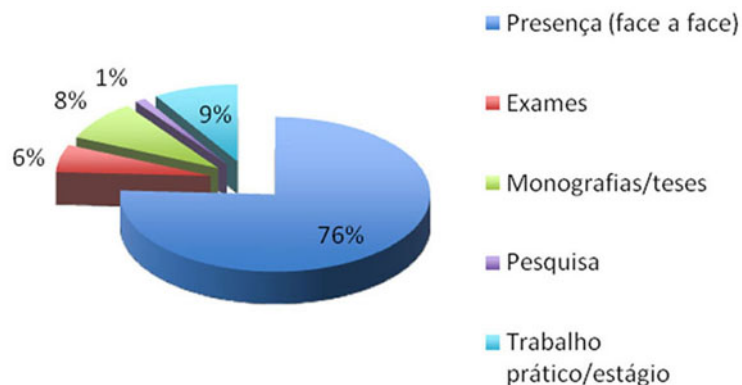
Quadro 12: Requerimentos para admissão por curso



Em relação aos requerimentos para conclusão dos cursos, a maioria se resume a presença dos alunos (75,77%). Isto se explica pelo dado de que estes cursos são, em grande maioria, de extensão e com curta duração. Assim, não demandam critérios de seleção, muito

menos de conclusão – mais um índice da fragilidade de formação no setor. Dentre outros requerimentos, estão a realização de trabalhos práticos e/ou estágios (8,87%), monografias e/ou teses (8,45%), exames (5,77%) e pesquisa (1,13%).

Quadro 13: Requerimentos para conclusão por curso



Outras questões abertas foram colocadas em relação aos cursos, dentre elas: objetivos, ano de início, número de programas organizados (até 2009), diretor/pessoa responsável, nomenclatura da certificação, duração do curso, quantidade de professores (listagem com nomes e titulação), público-alvo, quantidade de alunos por curso, custo total para participação no curso, atividades extra-curriculares, se o curso é oferecido em parceria com alguma outra instituição, se já foi replicado em outras cidades, e se o curso faz parte de alguma rede / associação nacional ou internacional no campo da cultura. Para finalizar o cadastro ainda tínhamos a possibilidade de anexar informações complementares, tais como: currículo do curso, ementas das disciplinas, bibliografia e outros documentos de interesse.

## 6. CONSIDERAÇÕES SOBRE O MAPEAMENTO

A partir dos dados apresentados acima podemos fazer algumas inferências acerca do “estado da arte” no que se refere à formação em organização da cultura no Brasil. Inferências que apontam para a necessidade urgente de se elaborar no país uma política nacional voltada para essa questão. Seguindo as informações apresentadas, o primeiro ponto a justificar tal política é, como já foi dito anteriormente, a *fragilidade acadêmica* da formação no setor. Quando falamos sobre a organização da cultura, temos no Brasil um campo não estabelecido. Contexto que se revela nos dados apresentados e analisados: a maior parte dos cursos pesquisados (75,88%) é qualificada como “extensão”; a limitada abrangência nacional dos cursos (apenas 7,73%); a pouca quantidade de diferentes procedimentos metodológicos, tais como práticas (10,90%) e cursos a distância (4,27%); a pouca quantidade de processos seletivos para a admissão do aluno (apenas 13,04% – faltam exigências quanto ao ingresso dos

alunos além dos aspectos financeiros); e pouca avaliação (apenas um quarto dos cursos trazem a exigência de trabalhos finais para a sua conclusão – 24,23%).

Um segundo ponto a ser abordado são os aspectos regionais. Constatamos que a grande maioria das instituições envolvidas com formação em organização da cultura encontra-se na região Sudeste (48,44%), e mais especificamente em São Paulo (20,70%) e Rio de Janeiro (17,19%). O outro lado crítico deste dado é de que a região Norte possui apenas 3,52% de instituições atuantes no setor, sendo que os estados do Amapá, Roraima e Tocantins não apresentam nenhuma.

Tal tendência vem sendo enfrentada pelo Ministério da Cultura nas gestões Gilberto Gil / Juca Ferreira apesar de não ter sido de todo revertida. Portanto, deve haver um esforço maior por parte dos entes federados, sob coordenação do Governo Federal, na criação dos referidos cursos nas regiões Norte, Centro-Oeste, Nordeste, Sul e Sudeste, em ordem decrescente de prioridades. Por outro lado, sabemos que mesmo em São Paulo e Rio de Janeiro, estas instituições estão basicamente situadas na capital, revelando a uma concentração dentro dos estados que também deve ser evitada.

## Bibliografia

AVELAR, Rômulo. *O avesso da cena*: notas sobre produção e gestão cultural. Belo Horizonte: DUO Editorial, 2008.

BARBA, Alfonso Hernández. *Dilemas para os gestores culturais*: uma proposta formativa com cinco eixos. In: CALABRE, Lia (org.). *Políticas culturais*: reflexões sobre gestão, processos participativos e desenvolvimento. São Paulo: Itaú Cultural, 2009.

BARBALHO, Alexandre. *Políticas culturais no Brasil*: identidade e diversidade sem diferença. In:

- RUBIM, Albino; e BARBALHO, Alexandre (org.). *Políticas culturais no Brasil*. Salvador: Edufba, 2007.
- BARBOSA, Lúcia Machado; BARROS, Maria do Rosário Negreiros; e BIZERRA, Maria da Conceição (org.). *Ação cultural: idéias e conceitos*. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, 2002.
- BAYARDO, Rubens. A gestão cultural e a questão da formação. In: *Revista Observatório Itaú Cultural*. N° 6 (jul./set. 2008). São Paulo: Itaú Cultural, 2008.
- BOURDIEU, Pierre. *Escritos de Educação*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2010.
- BRITO, Moema Renart de. *Manual de administração teatral*. Rio de Janeiro: Serviço Nacional de Teatro, 1973.
- CALABRE, Lia. Profissionalização no campo da gestão pública da cultura nos municípios brasileiros: um quadro contemporâneo. In: *Revista Observatório Itaú Cultural*. N° 6 (jul./set. 2008). São Paulo: Itaú Cultural, 2008.
- CHABANEAU, Luis Enrique. Gestor cultural, una profesión emergente. In: *Revista Prisma* n° 8 - Gestión cultural. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay, 1997.
- COELHO, Teixeira. *Usos da cultura: políticas de ação cultural*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.
- \_\_\_\_\_. Precedentes para uma análise sobre a formação e a atuação dos produtores culturais. In: FERREIRA, Giovandro Marcus; e DALMONTE, Edson Fernando (orgs.). *Comunicação e pesquisa: região, mercado e sociedade digital*. Salvador: Edufba, 2007.
- COSTA, Leonardo Figueiredo. Profissionalização da organização da cultura no Brasil: uma análise da formação em produção, gestão e políticas culturais. (Doutorado Multidisciplinar em Cultura e Sociedade). Universidade Federal da Bahia, 2011.
- CUNHA, Maria Helena. *Formação do Profissional de Cultura: desafios e perspectivas*. In: BRANT, Leonardo (org.). *Políticas Culturais*. Barueri: Manole, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Gestão cultural: profissão em formação*. Belo Horizonte: DUO Editorial, 2007.
- FISCHER, Micky. *Marketing cultural: legislação, planejamento e exemplos práticos*. São Paulo: Global, 2002.
- GÓMEZ ZÚÑIGA, Rocío Del Socorro. *Gestión cultural: conceptos y herramientas*. Bogotá: Convenio Andrés Bello, 2008.
- LYRA, Heloísa (org.). *A cena pelo avesso: subsídios para apostila sobre a organização do conhecimento da administração teatral*. Rio de Janeiro: FUNDACEN, 1989.
- MEDRANO, Blanca Brambila. *La formación para el promotor cultural en México: antecedentes y características*. In: OROZCO, José Luis Mariscal (org.). *Educación y gestión cultural: experiencias de acciones culturales en prácticas educativas*. Guadalajara; Universidad de Guadalajara, 2009.
- MELO NETO, Francisco Paulo de. *Marketing de Patrocínio*. Rio de Janeiro: Editora Sprint, 2000.
- MINC - MINISTÉRIO DA CULTURA. Secretaria de Articulação Institucional – SAI. *Proposta de Estruturação, Institucionalização e Implementação do Sistema Nacional de Cultura: versão aprovada pelo Conselho Nacional de Política Cultural (26/08/2009)*. Brasília: MinC, 2009.
- MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Classificação Brasileira de Ocupações*. Brasília: MTE, SPPE, 2010.
- MOREIRA, Elena. *Gestión cultural: herramienta para la democratización de los consumos culturales*. Buenos Aires: Longseller, 2003.
- OEI. *Conceptos básicos de administración y gestión cultural*. Madri: Organización dos Estados Ibero-Americanos, 1998.
- OROZCO, José Luis Mariscal. *Formación y capacitación de los gestores culturales*. In: Apertura. Universidad de Guadalajara (México), número 4, vol. 6, 2006.
- REVISTA OIC - REVISTA OBSERVATÓRIO ITAÚ CULTURAL. N° 6 (jul./set. 2008). São Paulo: Itaú Cultural, 2008.
- RODRIGUES, Luiz Augusto F. *Gestão cultural e seus eixos temáticos*. In: CURVELLO, Maria Amélia et al. (orgs.). *Políticas públicas de cultura do Estado do Rio de Janeiro: 2007-2008*. Rio de Janeiro: UERJ/Decult, 2009.
- RUBIM, Antonio Albino Canelas. *Políticas culturais no Brasil: tristes tradições, enormes desafios*. In: RUBIM, Albino; e BARBALHO, Alexandre (orgs.). *Políticas Culturais no Brasil*. Salvador: Edufba, 2007.

\_\_\_\_\_. Formação em Organização da Cultura no Brasil. In: *Revista Observatório Itaú Cultural*. N° 6 (jul./set. 2008). São Paulo: Itaú Cultural, 2008.

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

SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. Tecnologia SESI Cultura e as leis de incentivo: desenvolvendo competências para busca de financiamento e viabilização de projetos culturais. Brasília: SESI/ Departamento Nacional, 2007.

TATSCH, Flavia Galli. *Gestores e mediadores: profissionais da cultura, agentes de transformação*. Mestrado em Ciências da Informação, Universidade de São Paulo, 2001.

UNESCO. *Training in Cultural Policy and Management*. International Directory of Training Centers: Europe, Russian Federation, Caucasus, Central Asia. Bruxelas: ENCATC, 2003.

---

<sup>1</sup> Professor Titular do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos da Universidade Federal da Bahia. rubim@ufba.br

<sup>2</sup> Professor Adjunto da Universidade Estadual do Ceará. alexandrebarbalho@hotmail.com

<sup>3</sup> Professor Adjunto da Faculdade de Comunicação da Universidade Federal da Bahia. leo.fcosta@gmail.com

<sup>4</sup> No nosso entendimento, existem três patamares distintos da organização da cultura: 1) a dos formuladores e dirigentes, afeitos ao patamar mais sistemático e macro-social das políticas culturais; 2) a dos gestores, instalados em instituições ou projetos culturais mais permanentes, processuais e amplos e 3) a dos produtores, mais adstritos a projetos de caráter mais eventual e micro-social. A formação em organização da cultura, portanto, deve compreender estes três patamares que possuem, cada um, suas peculiaridades, bem como características em comum.

<sup>5</sup> Não podemos desvincular tal carência de uma mais ampla: a da própria elaboração e execução das políticas culturais no Brasil, marcadas por seu caráter tardio, assistemático, carente de planejamento, continuidade e recursos financeiros, além de espaço privilegiado de práticas que marcam historicamente a cultura política brasileira como um todo: autoritarismo, assistencialismo, clientelismo, patrimonialismo.

<sup>6</sup> A discussão que segue nos subitens 1 “Animadores, administradores ou gestores? (In)Definições na organização da cultura latino-americana” e 2 “O caso brasileiro: produção e gestão culturais” encontram-se, com pequenas alterações, na tese de Leonardo Costa intitulada *Profissionalização da organização da cultura no Brasil*. A esse respeito ver COSTA, 2011.

<sup>7</sup> <http://www.campus-oei.org/cult003.htm> (acesso em 06/10/2009).

<sup>8</sup> <http://www.campus-oei.org/cult003.htm> (acesso em 06/10/2009).

<sup>9</sup> [http://vinculacion.conaculta.gob.mx/prog\\_capcult\\_sistna1.html](http://vinculacion.conaculta.gob.mx/prog_capcult_sistna1.html) (acesso em 02/01/2011).

<sup>10</sup> [http://vinculacion.conaculta.gob.mx/prog\\_capcult\\_programas.html](http://vinculacion.conaculta.gob.mx/prog_capcult_programas.html) (acesso em 02/01/2011).

<sup>11</sup> Segundo dados mais recentes, foram capacitados cerca de 23.000 alunos em gestão cultural no México pelo programa (BARBA, 2009). Infelizmente não conseguimos checar esse dado com estatísticas oficiais do próprio governo.

<sup>12</sup> [http://pt.wikipedia.org/wiki/Celebridade\\_\(telenovela\)](http://pt.wikipedia.org/wiki/Celebridade_(telenovela)) (acesso em 01/03/2008).

<sup>13</sup> Algo semelhante abordado por Rocío Del Socorro Gómez Zúñiga, que utiliza o termo produtor cultural englobando a criação artística, ressaltando apenas uma diferença entre os produtores culturais formais e os informais – ou amadores (GÓMEZ ZÚÑIGA, 2008:72).

<sup>14</sup> A pesquisadora Maria Helena Cunha no seu livro *Gestão cultural: profissão em formação* expõe a noção do gestor cultural ao tratar os seus entrevistados, base para o seu trabalho de construção do campo cultural em Belo Horizonte. Entretanto, ao contrário da escolha da autora, alguns entrevistados fazem a opção nas suas narrativas pelo título de produtor cultural – o que dificulta a discussão sobre uma distinção entre as profissões (CUNHA, 2007).

<sup>15</sup> Inscrito no âmbito da atividade de produção cultural, são assinaladas principalmente três fases na execução de projetos: pré-produção, produção, pós-produção. Na pré-produção temos a idealização do projeto, a formatação, o planejamento, a captação etc. A produção é o momento de maior tensão, pois além da execução existe o monitoramento constante, para que as coisas saiam como foram planejadas. Por fim, na pós-produção, será avaliado e criticado todo o percurso do projeto, para que se tenha um aprendizado em relação ao que foi executado e uma melhor continuidade de ações. O produtor cultural preferencialmente formula um modo de fazer com que as obras de criadores tornem-se visíveis e ganhem uma maior notoriedade, através de eventos e produtos, presenciais ou midiáticos (RUBIM, 2005).



<sup>16</sup> Site que disponibiliza gratuitamente entrevistas em vídeo com 100 gestores, artistas e realizadores culturais de todas as regiões do Brasil. O projeto é uma realização da Casa da Cultura Digital e da Secretaria de Políticas Culturais do Ministério da Cultura. <http://www.producaocultural.org.br/no-blog/conheca-o-projeto/> (acesso em 29/12/2010).

<sup>17</sup>

<http://www.producaocultural.org.br/wp-content/themes/prod-cultural/integra/integra-leandro-knopfholz.html> (acesso em 29/12/2010).

<sup>18</sup> A CBO teve a sua versão mais recente lançada em 2010 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e é o documento que “reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro”. A CBO é uma ferramenta que serve para as estatísticas de emprego-desemprego, para o estudo das taxas de natalidade e mortalidade das ocupações, para o planejamento das reconversões e requalificações ocupacionais, na elaboração de currículos, no planejamento da educação profissional, no rastreamento de vagas, e dos serviços de intermediação de mão-de-obra. Disponível em <http://www.mtecb0.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf> (acesso em 21/12/2010).

<sup>19</sup>

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/2455.htm> (acesso em 29/12/2010).

<sup>20</sup> [http://www.imprensa.org.br/leis\\_prof\\_radialistas.html](http://www.imprensa.org.br/leis_prof_radialistas.html) (acesso em 29/12/2010).

<sup>21</sup> <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L6533.htm> (acesso em 29/12/2010).

<sup>22</sup>

<http://www.cfa.org.br/download/RN09374%20consolidada.pdf> (acesso em 02/01/2011).

<sup>23</sup> Clara Marques, Geise Oliveira, Rafael Raña, Sara Regis e Simone Batista (alunos do curso de Comunicação com habilitação em Produção em Comunicação e Cultura da Universidade Federal da Bahia).

<sup>24</sup> A principal ferramenta utilizada foi o Google <<http://www.google.com.br>>.

<sup>25</sup> O Programa Cultura Viva, através do projeto Pontos de Cultura convenia instituições com atuação na área cultural para articular e impulsionar as ações que já existem nas suas comunidades. Devido a quantidade de Pontos existentes e a diversidade das suas localizações geográficas decidimos colocá-los como um dos itens principais da pesquisa.

<sup>26</sup> Sites informativos que traziam, por exemplo, a divulgação das inscrições de determinado curso.

<sup>27</sup> <[gmapejamento@googlegroups.com](mailto:gmapejamento@googlegroups.com)>.

<sup>28</sup> <<http://www.google.com.br/alerts>>.

<sup>29</sup> Questionário inspirado no documento *Training in Cultural Policy and Management* (UNESCO, 2003).

<sup>30</sup> Geise Oliveira e Sara Regis.

<sup>31</sup> <<http://maps.google.com.br/>>.

<sup>32</sup> Ugo Mello (graduado em Comunicação com habilitação em Produção em Comunicação e Cultura pela Universidade Federal da Bahia) e Clara Marques.

<sup>33</sup> Sendo entendida aqui não como o processo de criação, e sim de organização do campo das linguagens artísticas.

<sup>34</sup> Além das áreas previamente colocadas no questionário, em “outros” encontramos: Ciência Política, Relações Internacionais, Medicina, Oceanografia, Tecnologia da Informação, Medicina Veterinária, Biologia, Geografia, Geologia, Física, Química, Museologia, Ciências da Informação, Agronomia, Botânica, Educação Física, Teologia, Ciências Contábeis, Matemática; num total de 36 áreas do conhecimento.

<sup>35</sup> Inicialmente tal área não constava no questionário, mas foi incluída após observações dos bolsistas na primeira fase de preenchimento de dados no sistema, já que era uma das áreas percebidas de forma recorrente no currículo de alguns professores.

Contato:

Antonio Albino Canelas Rubim - [rubim@ufba.br](mailto:rubim@ufba.br)

Alexandre Barbalho - [alexandrebarbalho@hotmail.com](mailto:alexandrebarbalho@hotmail.com)

Leonardo Costa - [leo.fcosta@gmail.com](mailto:leo.fcosta@gmail.com)